



**SKRIPSI - TB141328**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI UNIT  
PEMBANGKITAN GRESIK (UP. GRESIK)**

**ARSY MAULIDA IHRAMI**

**NRP 2511 101 037**

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS  
Fakultas Teknologi Industri  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember  
Surabaya 2015**



***UNDERGRADUATE THESIS - TB141328***

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION TO THE  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES  
OF PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI UNIT PEMBANGKITAN  
GRESIK (UP. GRESIK)***

**ARSY MAULIDA IHRAMI**

**NRP 2511 101 037**

***Supervisor:***

**Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.**

***DEPARTMENT OF BUSINESS MANAGEMENT***

***Faculty Of Industrial Technology***

***Sepuluh Nopember Institute Of Technology***

**Surabaya 2015**

# LEMBAR PENGESAHAN

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI UNIT PEMBANGKITAN GRESIK (UP. GRESIK)**

Oleh :

Arsy Maulida Ihrami

NRP 2511101037

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
Gelara Sarjana Manajemen  
Jurusan S-1 Jurusan Manajemen Bisnis  
Fakultas Teknologi Industri  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya,  
pada tanggal 2 Juli 2015**

Disetujui Oleh :

**Dosen Pembimbing Skripsi**

**Pembimbing Utama**

**Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc.**  
**NIP. 195904301989031001**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. PEMBANGKITAN  
JAWA BALI UNIT PEMBANGKITAN GRESIK (UP. GRESIK)**

Nama: Arsy Maulida Ihrami

NRP: 2511101037

Dosen Pembimbing: Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting yang tak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi karyawannya cenderung akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan akan memicu reaksi negatif seperti hasil kerja yang menurun, karyawan yang sering absen, hal-hal seperti ini yang akan merugikan perusahaan. Untuk menghindari reaksi negatif tersebut, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Organisasi dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya cenderung memiliki dampak untuk memberikan balas jasa kepada perusahaan dengan kinerja yang baik, tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah diisyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), peluang promosi ( $X_3$ ), atasan ( $X_4$ ) dan rekan kerja ( $X_5$ ) terhadap faktor OCB yang terdiri dari *altruism* ( $Y_1$ ), *courtesy* ( $Y_2$ ), *sportsmanship* ( $Y_3$ ), *civic virtue* ( $Y_4$ ), *conscientiousness* ( $Y_5$ ) pada karyawan PT. PJB UP. Gresik Divisi Operasi dan Divisi Pemeliharaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0 dengan jumlah sampel 75 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja secara simultan (bersama-sama) dan signifikan berpengaruh terhadap faktor OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik Divisi Operasi dan Divisi Pemeliharaan. Faktor-faktor OCB yaitu *altruism* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja, *courtesy* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja, *sportsmanship* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu peluang promosi dan rekan kerja, *civic virtue* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepuasan kerja manapun, *conscientiousness* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu peluang promosi, atasan dan rekan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, regresi linier berganda

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION TO THE ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF PT. PEMBANGKITAN  
JAWA BALI UNIT PEMBANGKITAN GRESIK (UP. GRESIK)**

Name: Arsy Maulida Ihrami

NRP: 2511101037

Supervisor: Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc

**ABSTRACT**

*Human resources was an important asset which was invaluable for the company. Companies that did not pay attention to the condition of employees was likely to lead to employee dissatisfaction and would trigger a negative reaction as the result of declining employment, employees were often absent, things like this would make a bad effect to the company. To avoid such a negative reaction, companies needed to consider the level of employees's job satisfaction. Organization with employees who had job satisfaction on the job tend to have an impact to provide fringe benefits to companies with good performance, higher attendance rates and encouraging the emergence of organizational citizenship behavior (OCB). OCB refers to actions carried out by the employees beyond the role that has been required by the organization and such actions to promote the welfare of colleagues, working group or even organization.*

*The purpose of this research was to investigate and analyze the influence of job satisfaction which consists of the work itself ( $X_1$ ), pay ( $X_2$ ), promotion opportunities ( $X_3$ ), supervisor ( $X_4$ ) and co-workers ( $X_5$ ) to OCB factors which consists of altruism ( $Y_1$ ), courtesy ( $Y_2$ ), sportsmanship ( $Y_3$ ), civic virtue ( $Y_4$ ), conscientiousness ( $Y_5$ ) on employees of PT. PJB UP. Gresik Division of Operation and Division of Maintenance. The analysis technique used is multiple linear regression with SPSS 16.0 with a sample of 75 people.*

*The results showed that job satisfaction factors which consists of the work itself, pay, promotion opportunities, superiors and co-workers simultaneously (together) and significant effect on OCB factor consisting of altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, conscientiousness in employees of PT. PJB UP. Gresik Division of Operation and Maintenance Division. Factors of OCB, altruism was influenced significantly with factors of job satisfaction by co-worker, courtesy was influenced significantly with factors of job satisfaction by co-workers, sportsmanship was influenced significantly with factors of job satisfaction by promotion opportunities and co-workers, civic virtue was not significantly affected by any job satisfaction factors, conscientiousness significantly influenced with factors of job satisfaction by promotional opportunities, supervisor and co-workers.*

*Keywords: job satisfaction, organizational citizenship behavior, multiple linier regression*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puja dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat, bimbingan serta hidayah yang selalu dilimpahkan-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. PJB UP Gresik”.

Penulis sadar bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan segenap ketulusan hati, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan. Kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis, yaitu:

1. Bapak Imam Baihaqi, ST, M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis ITS.
2. Bapak Dr. Ir. Bustanul Ariefin Noer, M.Sc. selaku dosen pembimbing atas arahan dan dukungan yang telah diberikan.
3. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Bisnis dan seluruh staff.
4. Bapak Rachmanoe Indarto selaku GM PT. PJB UP Gresik atas bantuan dan dukungan selama proses penelitian skripsi.
5. Bapak Rudy Hartanto, Ibu Tata, Mbak Annisa, Mas Dimas dan seluruh karyawan dari pihak PT. PJB UP Gresik atas bantuan dan kerjasama yang diberikan selama penelitian skripsi.
6. Bapak Adji Kisworo dan Ibu Pastiwati Arumdalu Reti, kedua orang tua yang tiada henti memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang untuk penulis.
7. Ridho Kusuma dan Ikbar Maulana, kedua adik kandung penulis yang menjadi salah satu motivasi penulis untuk menyelesaikan studi.
8. Seluruh keluarga besar Mojoagung dan Trenggalek yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman MB01: Triando Ersandi, Angger Setyobudi, Mirza Idham S., Ganis Ayu W., Mutiara Devika, Dyah Rini H., Aldhila Isti Nuswandari, Tria Maulida S., Valensia Ayomi, Bethary Ajeng P., Saphira Diella V., Fitriana Azizah, Yolanda Suciati, Anisa Sabrina, Qisthy Nabilah Busnia., Dinarrani Gunita, Sharfina Febriani, Hanif

Wegig H., Dony Indra Gupala., Syamsul Irfan, M. Fuad Adisaputra, Anggoro Ary N., Faisal Helmi A., Hanif Pradipta N., Burhanuddin Rabbani., Galih Mahendra I., Andrew Fillardo L., Zulfikar Fadhil L., Rio Haryo W., Edwin Trisnowidjojo, Triyoga Pramudita yang menjadi teman seperjuangan penulis selama 4 tahun masa perkuliahan. Terima kasih atas tawa, canda, suka, duka, cerita dan cinta.

10. Seluruh teman-teman VERESIS angkatan 2011 Jurusan Teknik Industri atas sapa, cerita, tawa dan canda selama masa perkuliahan.
11. Seluruh keluarga besar UKM WE&T (*Workshop, Entrepreneur and Technology*) yang selalu memberikan pembelajaran, motivasi dan berbagai ilmu tentang kehidupan.
12. Sahabat SD penulis yang sudah seperti keluarga dan saudara sendiri, Raden Bagus Cahyo Samudro, Prasetyo Herlambang, Lian Arista D., semoga kita sukses sama-sama. Aamiin.
13. Teman-teman SMP penulis yang menjadi teman seperjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi, Prisca Fitmaresa, Siti Nuraini Masnuroh, Sendy Ayu Yulita, Fitri Dewi Putri Aulia yang selalu memberikan semangat dan dukungan jarak jauh.
14. Teman-teman SMA penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan berbagi canda tawa keluh kesah Rizky Aprilia Andani, Rizki Kurnia, Anggraini Eka Prasnandia, Puspita Mustika D., Dwi Putri Indra Nastiti.
15. DiLo (*Digital Lounge*) yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari kekurangan dari penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, kepada semua pembaca kiranya berkenan memberikan kritik dan saran yang membangun dan semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca.

Surabaya, Juni 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	xiv
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Ruang Lingkup .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Kepuasan Kerja .....	9
2.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....	10
2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	12
2.4 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
2.5 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15
2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	17
2.7 Kajian Penelitian Terdahulu .....	18
2.8 Kerangka Berpikir dan Hipotesis .....	21
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
3.3 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel .....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Teknik Analisis Data .....	30
3.7 <i>Flowchart</i> Metode Penelitian .....	35



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	44
4.4 Uji Kualitas Data .....	53
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.7 Uji Hipotesis.....	62
4.8 Analisis Deskriptif.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	73
5.1 Simpulan.....	73
5.2 Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN .....	79
Biodata Penulis .....	133

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	42
Tabel 4.2 Usia Responden .....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	42
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	43
Tabel 4.5 Divisi Responden .....	43
Tabel 4.6 Pendapatan Responden .....	43
Tabel 4.7 Jumlah Anggota Keluarga Responden.....	44
Tabel 4.8 Kategori Penilaian.....	45
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $X_1$ .....	45
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $X_2$ .....	46
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $X_3$ .....	47
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $X_4$ .....	48
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $X_5$ .....	49
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $Y_1$ .....	50
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $Y_2$ .....	50
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $Y_3$ .....	51
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $Y_4$ .....	52
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel $Y_5$ .....	52
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y).....	53
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	55
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat $Y_1$	58
Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat $Y_2$	59
Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat $Y_3$	60
Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat $Y_4$	60
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat $Y_5$	61
Tabel 4.29 Hasil Uji-F .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	21
Gambar 3.1 Flowchart Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Budaya perusahaan PT. PJB dalam PJB <i>Way</i> .....	39
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PJB UP Gresik.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	79
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	83
Lampiran 3. Deskripsi Jawaban Responden .....	90
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	103
Lampiran 5. Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas .....	118
Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda.....	127

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan di dalam dunia bisnis saat ini cenderung sangat ketat. Perusahaan berlomba-lomba meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional dan berusaha mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan baik. Salah satu sumber daya yang diupayakan secara optimal adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan dengan kemampuan produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Namun terkadang perusahaan terlalu fokus pada upaya pencapaian target produksi dan mengacuhkan kondisi karyawannya. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset penting yang tak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi karyawannya cenderung akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan akan memicu reaksi negatif seperti hasil kerja yang menurun, karyawan yang sering absen, hal-hal seperti ini yang akan merugikan perusahaan. Untuk menghindari reaksi negatif tersebut, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Karyawan sebagai anggota organisasi dapat menjadi pendorong maupun penghambat bagi organisasi sehingga perusahaan perlu untuk menjaga kestabilan dalam organisasi salah satunya adalah dengan cara menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Membangun sumber daya manusia yang handal memerlukan kecerdikan manager untuk mengetahui kebutuhan utama karyawannya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pimpinan perusahaan hendaknya dapat mempertimbangkan kebutuhan bawahannya sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktifitas karyawan melalui proses pertukaran antara jasa dengan imbalan yang layak bagi mereka atau dengan kata lain untuk memenuhi capaian kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan dituntut untuk memberikan berbagai fasilitas pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan

kemampuan karyawannya dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Organisasi dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya cenderung memiliki dampak untuk memberikan balas jasa kepada perusahaan dengan kinerja yang baik, tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (selanjutnya disingkat menjadi OCB). OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. OCB merupakan istilah untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Perilaku ini melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), yang bukan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku OCB dari karyawan dapat digambarkan dari perilaku dalam membantu rekannya yang sedang dalam masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan inisiatif untuk memberikan ide-ide yang membangun untuk perusahaan. OCB merupakan perilaku sebagai bentuk rasa peduli terhadap perusahaan dan rekan kerja.

PT Pembangkitan Jawa Bali (PT. PJB) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. PLN yang bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha lain yang terkait. PJB menjalankan bisnis membangkitkan energi listrik dari enam Unit Pembangkitan (UP) yang dimiliki, yaitu : UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW).

PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik (PT. PJB UP. Gresik) memproduksi tenaga listrik dengan daya terpasang 2.218,98 MW yang mampu memproduksi dengan rata-rata produksi 10.859 gigawatt hour (GWh) pertahun dengan mengoperasikan tiga jenis mesin pembangkit yaitu Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG 1,2,3,4,5), Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU 1,2,3,4) dan Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap (PLTGU Blok I,II,III). Unit Pembangkitan

Gresik terletak di kota Gresik,  $\pm 20$  km arah barat laut kota Surabaya, tepatnya di jalan Harun Tohir desa Sidorukun, Gresik. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkitan tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB menjalankan misi antara lain: 1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing, 2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practise* dan ramah lingkungan, 3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

PT. PJB UP Gresik memiliki jumlah karyawan sejumlah 367 orang. Dengan 5 (lima) divisi antara lain: Divisi Enjiniring & *Quality Assurance*, Operasi, Pemeliharaan, Logistik, Keuangan dan Administrasi. Dalam mencapai visi perusahaan, PJB memiliki misi mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis. Dalam mencapai kapasitas dan kapabilitas SDM yang baik perusahaan perlu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya untuk termotivasi dalam mengembangkan diri dan berkerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memberikan kontribusi balas jasa lebih kepada perusahaan dengan bekerja secara maksimal. Divisi operasi dan pemeliharaan merupakan bagian paling penting dalam proses produksi listrik pada mesin pembangkit yang dimiliki PT. PJB UP Gresik. Divisi operasi dalam PT. PJB UP Gresik bertanggung jawab terhadap produksi listrik pada PLTU, PLTG, dan PLTGU. Sementara divisi pemeliharaan bertanggung jawab atas pemeliharaan dan kontrol mesin pembangkit. Kedua divisi ini memiliki hubungan kerja paling erat dalam operasional mesin pembangkit listrik. Sebagai salah satu perusahaan penghasil energi listrik tentu dibutuhkan kerjasama tim seluruh anggota organisasi dalam mengoperasikan pembangkit listrik. Kerjasama tim yang baik dapat didorong dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja pada karyawan PT. PJB UP Gresik didukung oleh kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal analisis dan praktis melalui suatu pelatihan, seminar, loka karya, pembekalan. Karyawan



mendapatkan perhatian tentang peningkatan kualitas SDM terutama di bidang operasi dan pemeliharaan guna mencapai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam hal teknis maupun non teknis, perusahaan mengadakan pelatihan. Selain dengan pelatihan, karyawan mendapatkan penghargaan apabila berprestasi dalam pekerjaannya. Penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan grade jabatan. Kenaikan jabatan ini berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, yaitu penguasaan *maintenance*, pelaksanaan tugas yang baik dan pembelajaran yang baik. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa faktor pendorong. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PJB saat ini didorong oleh berbagai faktor yaitu: sikap pemimpin dalam memberikan arahan kerja kepada karyawan, lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja, serta penempatan yang sesuai dengan keahlian. Namun pimpinan PT. PJB menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga tidak dirasakan oleh semua karyawan, beberapa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja tersebut adalah persaingan kesempatan promosi diantara karyawan, pekerjaan yang cenderung berat. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan terus dilakukan dengan kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan motivasi bekerja dengan baik guna mencapai indeks kerja untuk mendapatkan kesempatan kenaikan golongan.

Dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan, PT. PJB UP Gresik berharap akan muncul *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi yang dalam hal ini merupakan perusahaan. Pimpinan PT. PJB UP Gresik mengungkapkan bahwa OCB pada karyawan diharapkan dapat timbul seiring dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan dan lingkungan organisasi yang baik. Lima aspek OCB yang terdiri dari pertama, *altruism*, perilaku karyawan dalam membantu orang-orang yang memiliki tugas organisasi yang

relevan, menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi. Kedua, *conscientiousness*, yaitu perilaku sukareka yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan namun seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, seperti tidak membuang waktu, datang tepat waktu. Ketiga, *sportsmanship* yaitu menoleransi kondisi di bawah kondisi ideal, tanpa komplain yang berlebihan. Memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Keempat, *courtesy* yaitu mencegah munculnya berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Kelima, *civic virtue* yaitu keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari pekerjaannya, misalnya menerima keputusan dan isu-isu organisasi, inisiatif untuk memberikan saran bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki. Kelima aspek tersebut diharapkan dimiliki oleh karyawan PT. PJB UP Gresik khususnya pada divisi operasi dan pemeliharaan.

Pimpinan PT. PJB UP. Gresik menyatakan bahwa belum ada penilaian atau studi khusus bagaimana tingkat OCB pada karyawan PT. PJB UP Gresik. Namun, secara kasat mata perilaku OCB dapat terlihat pada beberapa karyawan saat bekerja. Istilah OCB sendiri merupakan hal yang baru bagi PT. PJB UP Gresik, namun gambaran perilaku OCB bukan hal yang baru bagi perusahaan meskipun manajemen belum pernah menyinggung mengenai OCB pada karyawan dan bagaimana langkah-langkah untuk mendorong timbulnya OCB pada karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas adanya kepuasan kerja karyawan PT. PJB UP Gresik, khususnya pada karyawan divisi operasi dan pemeliharaan terhadap pekerjaan yang diberikan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, gaji yang sesuai dengan kemampuan, kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, dan sikap atasan dalam melakukan pengawasan serta memberikan arahan dapat mendorong munculnya OCB, seperti sikap untuk saling menolong rekan kerja, datang ke kantor tepat pada waktunya, tidak membesar-besarkan masalah dalam perusahaan, bersikap sportif dalam pekerjaan, serta berkontribusi memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diasumsikan sebagai salah satu faktor pendorong dari OCB. Karyawan yang puas akan

berpotensi berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan. Karyawan akan cenderung bekerja semaksimal dan sebaik mungkin jika karyawan merasa mendapatkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, OCB merupakan perilaku organisasional yang cukup penting karena dapat memberikan pengaruh yang positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Selain itu OCB menjadi perilaku sukarela juga menjadi perilaku yang terbentuk karena adanya kepuasan kerja dari karyawannya, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan bisa membentuk OCB pada karyawan salah satunya dengan cara mencapai kepuasan kerja karyawannya. Pada setiap perusahaan OCB tentu terlihat pada beberapa karyawan, namun perusahaan ingin bagaimana nilai-nilai pada OCB ini dapat muncul dalam diri setiap karyawan seiring dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. PJB UP Gresik.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik
2. Faktor kepuasan kerja manakah yang berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik
2. Mengetahui faktor kepuasan kerja manakah yang berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

##### **Manfaat bagi peneliti:**

Sebagai wadah pembelajaran bagi peneliti untuk menerapkan ilmu dan teori yang diterima di bangku perkuliahan.

##### **Manfaat bagi perusahaan:**

Memberikan saran dan dapat memberikan masukan bagi perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi ataupun kebijakan perusahaan khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan.

##### **Manfaat bagi ilmu pengetahuan:**

Membantu memberikan informasi atau referensi bagi umum yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian penulis terkait kepuasan kerja maupun *organizational citizenship behavior*.

#### **1.5 Ruang Lingkup**

Penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak memasukkan aspek eksternal yang mempengaruhi kebijakan kegiatan manajemen pengetahuan pada saat penelitian dilakukan.
2. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan pada dokumen bisnis yang tidak bersifat rahasia.
3. Penelitian ini hanya mencakup variabel yang diteliti, temuan variabel selama penelitian tidak dibahas lebih lanjut.
4. Penelitian ini dilakukan pada divisi operasi dan pemeliharaan
5. Kurun waktu penelitian ini adalah maksimal 2 (dua) bulan.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penelitian skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang merupakan satu kesatuan yang disusun berurutan dalam suatu sistematika penulisan. Sistematika penulisan merupakan gambaran umum mengenai tata cara penyusunan laporan penelitian dan isi pokok dari laporan penelitian ini. Secara keseluruhan sistematika penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mengulas latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan penjelasan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori-teori dasar yang digunakan untuk menunjang penelitian, serta digunakan sebagai landasan dan dasar pemikiran untuk membahas dan menganalisis permasalahan yang ada. Teori-teori dasar mengenai kepuasan kerja yang meliputi pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja serta *organizational citizenship behavior* (OCB) yang meliputi pengertian OCB, dimensi OCB, dan manfaat OCB. Selain itu juga menguraikan tentang hubungan kepuasan kerja dengan OCB, kerangka berpikir dan hipotesis. Literatur tersebut didapat dari referensi beberapa buku teks, jurnal atau artikel ilmiah serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan penulis berupa langkah-langkah dan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang meliputi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, penjelasan tentang jenis data, sumber data dan pengumpulan data serta teknik analisis.

## **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran objek amatan, data yang didapatkan serta hasil analisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda serta pembahasan mengenai hasil analisis yang dilakukan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari permasalahan yang diambil untuk menjawab tujuan penelitian dan pemberian saran untuk hasil yang telah didapatkan dari penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Luthans (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Martoyo (1994) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa finansial maupun yang non finansial. Nawawi (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dirasakan dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dengan adanya pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan yang timbul karena yang didapatkan dari pekerjaan dianggap pantas dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebagai pekerjaan yang dibebankan. Kepuasan kerja adalah suatu ekspresi sikap, perasaan positif seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya dan perasaan tersebut muncul bila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan atau hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan.

Teori Dua Faktor Herzberg merupakan 2 (dua) faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*). (Mangkunegara, 2002). Berikut ini penjelasan mengenai dua faktor tersebut:

1. Faktor pemeliharaan (*dissatisfiers* atau *hygiene factors*)

Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. *Hygiene factors* adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

## 2. Faktor pemotivasian (*satisfier* atau *motivation factors*)

Merupakan faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Faktor ini adalah faktor intrinsik yang ada pada diri karyawan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor ini merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*), dorongan berprestasi.

Mangkunegara (2002) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, terdiri dari:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu kepuasan, jaminan finansial, kesempatan promosi pekerjaan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## 2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith *et al.* (Luthans, 2005) kepuasan kerja dapat dipandang dengan 5 (lima) dimensi. Dimensi itu adalah:

### a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut,



akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Robbins (2002) menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk bebas menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu menantang juga menciptakan tekanan dan frustrasi. Sehingga pada kondisi tantangan yang sedang karyawan akan mengalami kepuasan.

b. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur pembimbing/teman sekaligus atasannya. Menurut Luthans (2005) ada 2 (dua) dimensi dari model pengawasan atasan yang cukup mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, perhatian dari atasan terhadap karyawan. Perhatian yang dimaksud adalah dengan memperhatikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, memberikan arahan, dan berkomunikasi secara formal maupun informal. Kedua, partisipasi karyawan yang diijinkan oleh atasan dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan masing-masing.

c. Rekan kerja (*Co-workers*)

Merupakan faktor yang terkait hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Luthans (2005) menyatakan bahwa rekan kerja yang ramah dan mudah bekerja sama dalam pekerjaan merupakan salah satu pendorong kepuasan kerja. Rekan kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih ringan.

d. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Robbins (2002) menyatakan bahwa "karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil". Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi serta peningkatan status sosial. Oleh karena itu dengan adanya peluang promosi dalam perusahaan diharapkan karyawan akan mengalami kepuasan kerja.

e. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang didapatkan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dikerjakan yang kemudian dianggap layak atau tidak. Robbins (2002) menyatakan bahwa karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan segaris dengan pengharapan didasarkan pada beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Steers (1991) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni:

1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana kinerja tugas oleh karyawan menarik dan memberikan kesempatan belajar dan belajar untuk menerima tanggung jawab.

2. *Pay* (Gaji)

Jumlah gaji yang diterima, yang dirasakan karyawan terhadap gaji yang diterima, dan metode pembayaran gaji.

3. *Promotional opportunities* (Kesempatan promosi)

Ketersediaan peluang realistis untuk dipromosikan atau naik jabatan dalam pekerjaan

4. *Supervision* (Supervisi)

Kemampuan teknis dan manajerial pengawas, sejauh mana pengawas menunjukkan pertimbangan untuk kepentingan karyawan

5. *Co-Workers* (Rekan kerja)

Sejauh mana rekan kerja bersikap ramah, secara teknis, kompeten, dan mendukung dalam pekerjaan

### **2.3 *Organizational Citizenship Behavior***

Organ (2006) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, saling menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Robbins dan Judge (2007) mengungkapkan fakta

menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih baik dari organisasi lain.

OCB merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan pemberian penghargaan namun memengaruhi fungsi efektif organisasi. Organ (1994) menyatakan bahwa OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum ada 3 (tiga) komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik-buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut sebagai *in-role behavior*. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal atau *extra-role behavior* inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Greenberg dan Baron, 2003).

Lovell (1999) berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang dijabarkan dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal. OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. Perilaku OCB dari karyawan dapat digambarkan dari perilaku dalam membantu koleganya yang sedang dalam masalah, menciptakan suatu iklim kerja

yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan menjaga aset yang dimiliki organisasi.

Robbins (2007) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting, yaitu: tindakan sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal.

Sloat (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:

1. Merasa puas akan pekerjaannya
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Konovsky dan Pugh (1994) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*.

## **2.4 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ *et al.* (2006) adalah sebagai berikut :

### **a. *Altruism* (Menolong)**

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness* (Sikap berhati-hati)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportsmanship* (Sikap sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *spotmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy* (Kebaikan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue* (Kualitas sosial)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dengan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

## **2.5 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior***

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi manfaat OCB menurut Organ *et al.* (2005) adalah sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

## 2. OCB meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menunjukkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

## 3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer. Konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain. Seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menunjukkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

## 4. OCB membantu menghemat energi sumber daya untuk memelihara fungsi kelompok

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsional kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku peduli dan baik terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

## 5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue*, seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerja akan membantu koordinasi diantara anggota

kelompok. Yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan

Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok. Sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan memperahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. Organisasi meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan menjaga keseimbangan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas di unit kerja. Karyawan yang *conscientious* (berhati-hati) cenderung memperhatikan perilaku dalam bekerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi kesalahan dan teguran dalam bekerja.

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

## **2.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Organisasi dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya cenderung memiliki dampak untuk memberikan balas jasa kepada perusahaan dengan kinerja yang baik, tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan Vannecia (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan, kepuasan kerja mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar atau *extra role* kepada perusahaan adalah karena karyawan merasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.



Perbedaan mendasar antara perilaku *in-role* (perilaku anggota organisasi terhadap tugas yang diberikan organisasi) dengan perilaku *extra-role* (perilaku anggota organisasi diluar tugas yang diberikan organisasi) adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima (Usmara, 2003). Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. “Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik” (Usmara, 2003). Perilaku ini muncul sebagai karena perasaan sebagai “anggota” organisasi merasa puas apabila dapat melakukan “sesuatu yang lebih” kepada organisasi.

## **2.7 Kajian Penelitian Terdahulu**

Sebagai acuan penelitian, dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti. Penelitian terdahulu yang ditemukan penulis diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniar *et al.* (2011) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja dan resiliensi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah OCB dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 127. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan resiliensi memberikan pengaruh sebesar 39,6% terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi *et al.* (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja dan loyalitas kerja sedangkan variabel terikat nya adalah OCB dengan jumlah sampel sebanyak 119. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja memberikan pengaruh positif sebesar 51,4% terhadap OCB. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Yang

berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawati *et al.* (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikat nya adalah OCB. Dengan sampel sejumlah populasi sebanyak 69 orang yang merupakan karyawan tata usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pavalache-Ilie (2014) dengan judul *Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality*. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, kepribadian dan social demografi untuk mengidentifikasi apakah variabel tersebut menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Penelitian ini dilakukan dengan dua objek yang berbeda, objek pertama adalah organisasi militer dengan jumlah sampel 62 dan karyawan pada *public sectors* dan *private sectors* di Rumania. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di *public sectors* lebih besar daripada di *private sectors*.

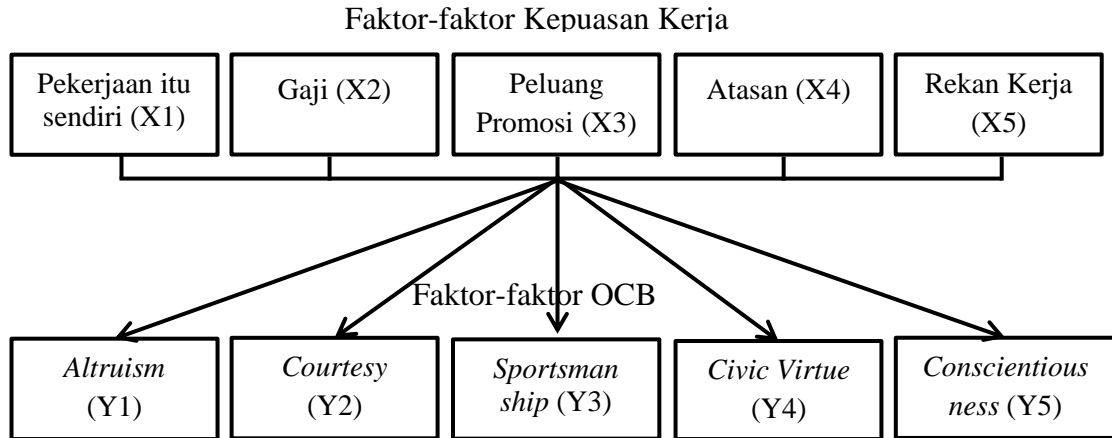
Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan menggunakan kepuasan kerja dan variabel terikat menggunakan OCB dan metode penelitian yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda. Yang paling membedakan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek amatan yang dilakukan. Dari beberapa penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi munculnya OCB dalam sebuah organisasi. Ringkasan penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1.	Yuniar, Nurtjahjanti H, Rusmawati D. (2011)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali	Analisa Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan resiliensi memberikan pengaruh sebesar 39,6% terhadap OCB.
2.	Soegandhi, Sutanto E., dan Setiawan R (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim	Analisa Regresi Linear Berganda dan <i>crosstab</i>	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja memberikan pengaruh positif sebesar 51,4% terhadap OCB.
3.	Darmawati, Hidayati L., & S. Dyna (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisa Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan.
4.	Pavalache-Ilie (2014)	<i>Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality</i>	<i>The Self-efficacy Scale, The Work Locus of Control Scale</i>	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan puas terhadap pekerjaannya mendorong munculnya <i>organizational citizenship behavior</i> .
5.	Ihrami, Arsy Maulida* (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik (UP. Gresik)	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Memberikan rekomendasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja dan OCB 2. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

## 2.8 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan, dan rekan kerja sebagai variabel bebas terhadap setiap faktor-faktor OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue* *conscientiousness* sebagai variabel terikat.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), atasan/supervisi (X4), serta kelompok kerja (X5) berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku *altruism* (Y1).
2. Faktor-faktor pada kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), atasan/supervisi (X4), serta kelompok kerja (X5) berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku *courtesy* (Y2).
3. Faktor-faktor pada kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), atasan/supervisi (X4), serta kelompok kerja (X5) berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku *sportsmanship* (Y3).
4. Faktor-faktor pada kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), atasan/supervisi (X4), serta kelompok kerja (X5) berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku *civic virtue* (Y4).

5. Faktor-faktor pada kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), atasan/supervisi (X4), serta kelompok kerja (X5) berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku *conscientiousness* (Y5).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai mengenai tahap-tahap yang dilakukan dalam melakukan penelitian. Tahapan yang terdapat di dalam metodologi akan dijadikan peneliti sebagai pedoman agar dapat melakukan penelitian secara sistematis dan terarah, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah metodologi penelitian yang digunakan.

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2015 sampai dengan Mei 2015 yang bertempat di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik (UP. Gresik), Jl. Harun Tohir Gresik 61112.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek yaitu PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik (UP. Gresik). Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik pada divisi operasi dan pemeliharaan dengan jumlah populasi sebesar 290 yang terdiri dari jabatan supervisor dan karyawan. Dengan proporsi 280 karyawan dengan gender laki-laki dan 10 karyawan dengan gender perempuan. Responden yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian merupakan sampel dari populasi yang ada. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Ariola *et. al.*, 2006), dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *tolerance of error* (toleransi terjadinya ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah total sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang didasarkan dari pembulatan perhitungan Slovin 74,358 dengan nilai kesalahan sebesar 10%. Metode sampling

yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2011).

### 3.3 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah kepuasan kerja
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah *organizational citizenship behavior*

Untuk memudahkan pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu di generalisasikan dan dirumuskan terlebih dahulu, karena baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada definisi operasional yang disusun. Setelah membandingkan dari beberapa penelitian dan teori-teori yang berkaitan, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah mengenai variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan.

#### 3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah dimensi dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator menurut Smith (1983) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ )

Sejauh mana pekerjaan tersebut menarik minat seseorang untuk bekerja dan memberi kesempatan belajar kepada karyawan dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Indikator untuk variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah:



- a. Adanya kejelasan tanggung jawab (tugas) yang harus dilakukan oleh karyawan
- b. Adanya tingkat kebebasan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
- d. Adanya kesempatan melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu/variasi pekerjaan

## 2. Gaji ( $X_2$ )

Imbalan sejumlah pendapatan finansial yang diterima oleh karyawan setiap periode tertentu secara rutin. Gaji merupakan salah satu timbal balik bagaimana manajemen menilai kontribusi karyawan terhadap perusahaan, upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan karyawan akan tercapai apabila gaji/upah yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Indikator untuk variabel gaji ( $X_2$ ) adalah:

- a. Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan
- b. Jumlah gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup saat ini
- c. Jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan gaji di perusahaan lain yang sejenis
- d. Jumlah gaji sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

## 3. Peluang promosi ( $X_3$ )

Merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai struktur organisasi perusahaan. Pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Keputusan promosi yang adil akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Indikator untuk variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah:

- a. Perusahaan memberikan peluang promosi
- b. Objektivitas perusahaan dalam melakukan evaluasi penilaian promosi
- c. Sistem promosi yang berlaku di perusahaan

- d. Perusahaan memberikan peluang dan kesempatan untuk pengembangan diri
- e. Promosi yang diberikan perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan

#### 4. Atasan ( $X_4$ )

Kepuasan terhadap atasan, bagaimana cara atasan bersikap adil dan objektif dalam memimpin bawahannya, bagaimana kemampuan serta sikap atasan dalam memberikan arahan kepada karyawan, melakukan pengawasan serta membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Atasan juga mampu untuk mengamati penyimpangan dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator untuk variabel atasan ( $X_4$ ) adalah:

- a. Umpan balik atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan
- b. Kebebasan yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan mengambil keputusan
- c. Objektivitas atasan dalam melakukan pengawasan
- d. Objektivitas atasan dalam memberikan penilaian terhadap hasil kerja karyawan

#### 5. Rekan kerja ( $X_5$ )

Merupakan hubungan antara seorang karyawan dengan rekan kerjanya dalam suatu kelompok yang mendukung, tidak hanya dalam organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi juga kehidupan sosial di luar lingkungan kerja.

Indikator untuk variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah:

- a. Dalam bekerja sama masing-masing individu saling menghormati masing-masing
- b. Rekan kerja selalu memberikan dorongan atau semangat kepada individu dalam kelompok kerja
- c. Rekan kerja bersedia membantu jika ada mengalami kesulitan dalam pekerjaan
- d. Rekan kerja memiliki kompetensi dan saling mendukung

### 3.3.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) yaitu OCB adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela, spontan dan tidak mendapatkan maupun mengharapkan reward, tetapi mampu memberikan suatu kontribusi untuk perkembangan dan efektivitas organisasi. Sesuai dengan pendapat Organ, OCB terdiri dari 5 (lima) dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Altruism* ( $Y_1$ ), merupakan perilaku membantu orang lain secara sukarela baik yang berhubungan dengan tugas atau masalah dalam organisasi. Dengan indikator:
  - a. Membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja
  - b. Membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja secara sukarela
  - c. Membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload* tanpa diminta atasan
- e. *Courtesy* ( $Y_2$ ), merupakan perilaku yang menghargai dan memperhatikan orang lain, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Peduli dengan rekan kerja
  - b. Berperilaku baik guna menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja
  - c. Berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas
- f. *Sportsmanship* ( $Y_3$ ), merupakan perilaku toleransi terhadap keadaan organisasi yang kurang ideal tanpa mengajukan protes ataupun keberatan. Dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya
  - b. Tidak mengeluh mengenai segala sesuatu yang kurang ideal yang terjadi dalam organisasi
  - c. Bisa menerima segala perubahan yang ada di dalam perusahaan
- g. *Civic Virtue* ( $Y_4$ ), merupakan perilaku bertanggung jawab pada kehidupan organisasi berupa partisipasi secara sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki. Dengan indikator:
  - a. Memberikan kontribusi berupa ide-ide bagaimana prosedur-prosedur yang ada di dalam organisasi dapat diperbaiki

- b. Memberikan laporan pada atasan apabila ada pekerjaan yang bermasalah
- c. Dengan sukarela mengikuti pertemuan-pertemuan yang tidak diperintahkan, tetapi sangat penting
- d. Meyakini bahwa segala sesuatu yang telah diputuskan oleh organisasi adalah yang terbaik
- h. *Conscientiousness* ( $Y_5$ ), perilaku dimana karyawan berusaha untuk melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Datang tepat waktu atau lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
  - b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan
  - c. Mematuhi disiplin kerja dan regulasi yang berlaku di perusahaan, meskipun tidak ada yang mengawasi.
  - d. Mencurahkan seluruh kemampuan demi tercapainya tujuan organisasi

Pengukuran terhadap variabel-variabel diatas diukur dengan menggunakan skala Likert yang didapat dari pengumpulan skor hasil kuesioner mengenai pernyataan-pernyataan atas penilaian responden pada masing-masing variabel. Kuesioner ini menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS)	: 1
Kurang setuju (KS)	: 2
Cukup setuju (CS)	: 3
Setuju (S)	: 4
Sangat setuju (SS)	: 5

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Berikut ini merupakan jenis berdasarkan sumber data, yaitu :

#### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data tersebut. Data primer berupa data baru yang dikumpulkan untuk maksud tertentu atau untuk proyek suatu riset (Kotler 2005). Data primer dalam penelitian ini

adalah hasil kuesioner mengenai tingkat kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari beberapa sumber yang telah ada misalnya buku, laporan, jurnal, data perusahaan. Data sekunder dikumpulkan untuk maksud lain dan data tersebut telah ada di tempat tertentu (Kotler, 2005). Data penelitian sekunder adalah berupa data yang diperoleh dari PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik (UP. Gresik) mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan serta dari buku-buku ilmiah, jurnal dan internet yang mendukung penelitian.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka.

#### 1. Observasi

Data diperoleh dengan cara melakukan pengamatan aktivitas dan perilaku pada obyek penelitian secara langsung. Metode ini dilakukan guna mendukung data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

#### 2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh karyawan secara objektif. Jenis kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner bersifat tertutup yang pilihan jawabannya sudah disediakan.

#### 3. Studi Pustaka

Selain observasi dan kuesioner, pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik dokumentasi atau studi pustaka mengenai kepuasan kerja karyawan dan *organizational citizenship behavior*. Dokumentasi atau studi pustaka adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data history atau mengkaji literatur-literatur dan laporan-laporan yang berkaitan dengan judul penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Algifari (2000) regresi linier berganda merupakan teknik statistik dimana dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Sebelum dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda, data responden harus di uji validitas dan uji realibilitas terlebih dahulu.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur yang akan diberikan kepada responden. Sebelum data dianalisis dengan regresi linear berganda melalui metode statistik dengan bantuan program komputer aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*), dilakukan pengolahan kuesioner dengan penghitungan faktor dari beberapa pertanyaan pada setiap variabel. Kemudian untuk mendapatkan data yang *valid* dan *realible* dan menjamin bahwa kuesioner yang digunakan dapat menjangkau data yang diharapkan maka dilakukan pengujian kualitas kuesioner tersebut dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

Terdapat 2 (dua) konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas dan validitas. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid.

##### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen pengukur dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Azwar (1997) mengatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengukuran sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologis terhadap diri seseorang yang dinyatakan dalam skornya pada setiap instrumen pengukur yang bersangkutan. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Priyatno, 2012).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi terhadap instrumen (alat ukur) yang digunakan atau dengan kata lain instrumen dikatakan

*reliable* apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Uyanto, 2006). *Alpha Cronbach* adalah salah satu koefisien reliabilitas yang sering digunakan. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *alpha cronbach* minimal 0,6 (Uyanto, 2006). *Alpha Cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai korelasi dari skala yang diamati dengan semua kemungkinan pengukuran skala lain yang mengukur hal yang sama dan menggunakan jumlah butir pertanyaan yang sama.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini data yang akan diolah dengan model regresi linear berganda sebelumnya perlu memenuhi beberapa pengujian asumsi klasik. Algifari (2000) mengatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias, maka dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi model klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik.

#### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebasnya. Dalam uji diharapkan antara variabel independen yang satu dengan independen yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Multikolinearitas dapat diukur dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari multikolinearitas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Prayitno, 2012).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tidak terjadi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya. Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi data yang diteliti. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian terganggu berbeda antara satu observasi ke observasi lain.

Varians semua variabel adalah konstan (sama). Artinya, masing-masing varians gangguan untuk masing-masing pengamatan adalah konstan atau disebut homoskedastisitas (homo: sama; skedastisitas: varian, artinya varian semua variabel adalah konstan atau sama). Untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas digunakan uji korelasi Rank Spearman yaitu mengorelasikan variabel independen dengan nilai residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno, 2012).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Priyatno, 2012). Untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dapat digunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi residual model regresi terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### 3.6.3 Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 1. Metode Analisis Deskriptif

Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan dalam hal ini data sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan analisis deskriptif mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik serta hingga sampai pada rekomendasi untuk perusahaan.

#### 2. Metode Analisis Kuantitatif (Uji Regresi Linier Berganda)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PJB UP Gresik. Model ini



mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Untuk menganalisis data yang terkumpul melalui kuesioner dalam penelitian ini, maka dilakukan proses analisis statistik dengan menggunakan alat bantu komputer, yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 16.0. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan kecepatan waktu proses dan ketepatan hasil perhitungan yang akan diperoleh.

Bentuk umum dari model regresi linier berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k + e$$

### 3. Uji Hipotesis

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya memenuhi hipotesis, dan sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya tidak memenuhi hipotesis. Dalam analisis regresi ada 3 (tiga) jenis kriteria ketepatan, yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji-F dan Uji-T.

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi (r)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, mengukur bagaimana kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Koefisien determinasi adalah cara yang utama yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan diantara dua variabel.

Nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) maka pengaruh variabel bebas kecil terhadap variabel terikat (Ghozali, 2007).

Koefisien korelasi merupakan ukuran kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi (r) didefinisikan sebagai akar dari koefisien determinasi.

Keeratan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan koefisien korelasi adalah dengan menggunakan nilai absolut dari koefisien korelasi tersebut. Besarnya koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0 sampai dengan  $\pm 1$ , apabila dua variabel mempunyai  $r=0$  berarti dua variabel tersebut tidak memiliki

hubungan, sedangkan apabila dua variabel mempunyai  $r \pm 1$  berarti antara dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna.

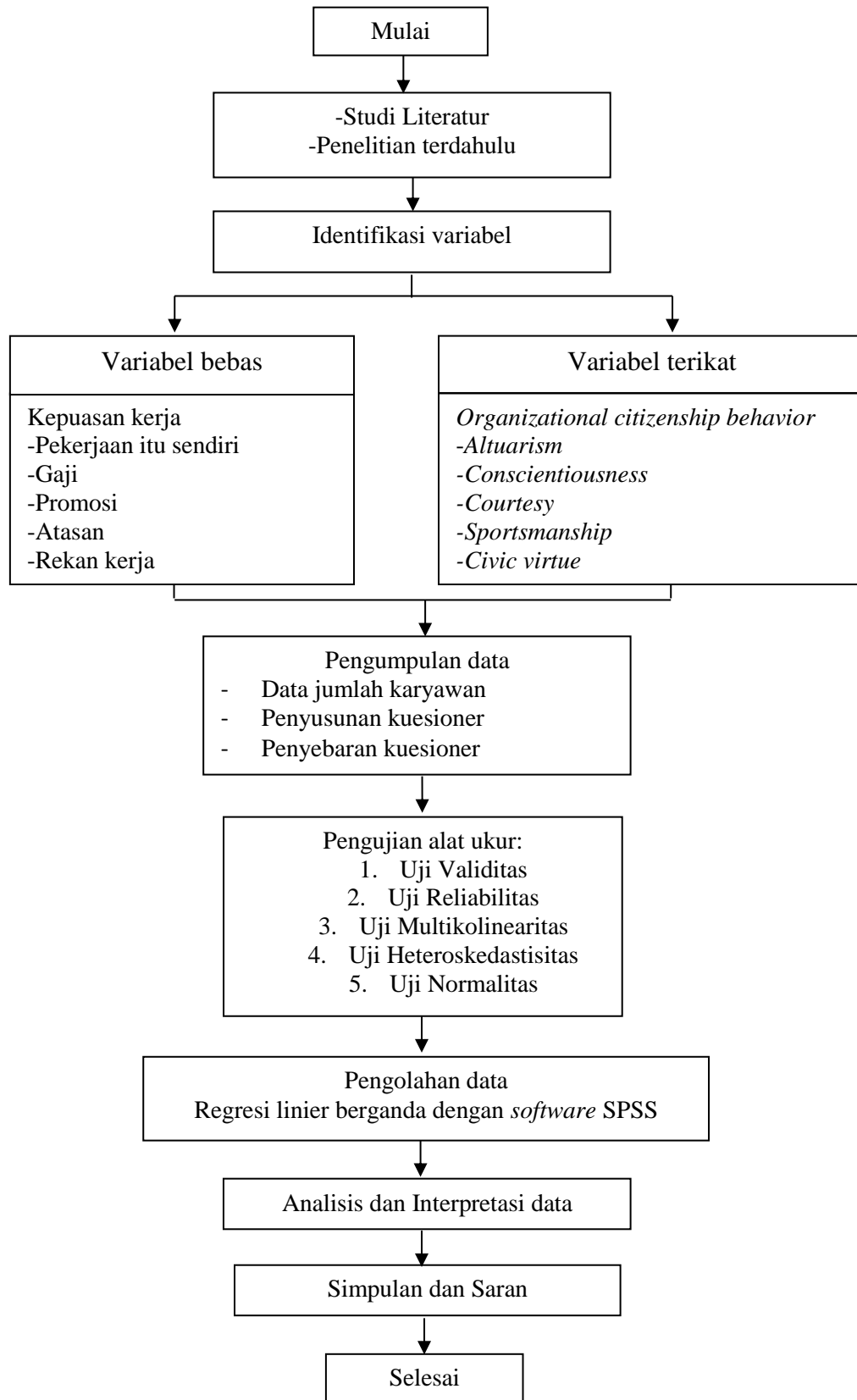
b. Uji-F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi F dengan derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $F < \alpha$  maka variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya.

c. Uji-T

Uji-T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Melihat nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kebebasan (df) sebesar  $n-k-1$  (dimana  $n$ =jumlah sampel,  $k$ =jumlah variabel bebas) dan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan  $t_{tabel}$  atau dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi t dengan derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai probabilitas  $t < \alpha$  maka variabel bebas memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

### 3.7 Flowchart Metode Penelitian



Gambar 3.1 Flowchart Penelitian

Gambaran dari metode penelitian dapat dilihat pada gambar 3.1. Berikut penjelasan *flowchart* penelitian:

- Studi literatur dan penelitian terdahulu

Studi literatur digunakan untuk menemukan fakta yang mendukung latar belakang serta sebagai landasan teori dari peneliti yang akan dilakukan.

- Identifikasi variabel

Identifikasi variabel dilakukan untuk penyusunan kuesioner yang akan disebar. Variabel-variabel yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja serta variabel terikat yaitu faktor OCB yang terdiri *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

- Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun sebelumnya, didasarkan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan yang selanjutnya disebar kepada subjek penelitian yaitu karyawan PT. PJB UP. Gresik yang menjadi sampel penelitian.

- Pengujian alat ukur

Sebelum dilakukan analisis, perlu adanya pengujian alat ukur (kuesioner) untuk melihat apakah alat ukur layak digunakan sebagai instrument penelitian dan dapat dianalisis lebih lanjut.

- Analisis dan interpretasi data

Setelah pengujian alat ukur data tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16.0.

- Simpulan dan saran

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini akan disimpulkan untuk menunjukkan jawaban dari tujuan penelitian. Kemudian juga akan dijelaskan saran dari penulis terkait dengan hasil yang didapat dari penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. PJB merupakan anak perusahaan PT. PLN yang menyediakan tenaga listrik melalui kegiatan pembangkitan tenaga listrik, pembangunan, pemasangan peralatan ketenagalistrikan pengoperasian dan pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan. PT. PJB berdiri sejak tahun 1995 dengan akta pendirian PT. PLN Pembangkitan Jawa Bali II, nomor 16 tanggal 3 Oktober 1995. Kemudian adanya akta Perubahan Nama menjadi PT. Pembangkitan Jawa Bali no. 34 tanggal 20 Februari 2001.

Sejarah PJB berawal dari restrukturisasi yang dilakukan PLN (Perusahaan Listrik Negara) di wilayah Jawa-Bali pada tahun 1982, dengan melakukan pemisahan unit sesuai fungsinya, yaitu Unit PLN Distribusi dan Unit PLN Pembangkitan serta Unit PLN Penyaluran. Selanjutnya pada 3 Oktober 1995, PLN melakukan restrukturisasi khusus bidang pembangkitan dengan mendirikan dua anak perusahaan, yaitu PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I dan PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II. Dalam perkembangannya, PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I berganti nama menjadi PT Indonesia Power (IP), sedangkan PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II berganti nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB), sampai sekarang.

Pada awalnya PJB hanya menjalankan bisnis membangkitkan energi listrik dari enam Unit Pembangkitan (UP) yang dimiliki, yaitu : UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW). Kini, PJB berkembang dan menjalankan berbagai usaha yang terkait dengan bidang pembangkitan yang antara lain: jasa *Operation and Maintenance* (O&M) Pembangkit, *Engineering, Procurement and Construction* (EPC), konsultan bidang pembangkitan, pendidikan dan pelatihan tata kelola pembangkitan, pendidikan dan pelatihan energi terbarukan, serta usaha lain yang dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki perusahaan. PJB mendirikan anak perusahaan di

bidang *Operation and Maintenance*, perusahaan di bidang EPC pembangkit, serta melakukan *joint venture company* untuk mengembangkan pembangkit baru ataupun menjalankan bisnis O&M pembangkit.

PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik merupakan salah satu unit pembangkitan yang dimiliki PT. PJB UP Gresik berdiri sejak tahun 1978 yang pada mulanya dikelola oleh PLN Wil. XII dengan mesin pembangkit (PLTG 1,2,3,4,5) dengan kapasitas 102,55 MW. Pada tanggal 03 Oktober 2000, menjadi PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik. PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik memproduksi tenaga listrik dengan daya terpasang 2.218,98 MW yang mampu memproduksi dengan rata-rata produksi 10.859 gigawatt hour (GWh) pertahun dengan mengoperasikan tiga jenis mesin pembangkit yaitu Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG 1,2,3,4,5), Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU 1,2,3,4) dan Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap (PLTGU Blok I,II,III). Unit Pembangkitan Gresik terletak di kota Gresik,  $\pm 20$  km arah barat laut kota Surabaya, tepatnya di jalan Harun Tohir desa Sidorukun, Gresik. PT. PJB memiliki visi dan misi sebagai berikut.

**Visi:**

Menjadi perusahaan pembangkitan tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia.

**Misi:**

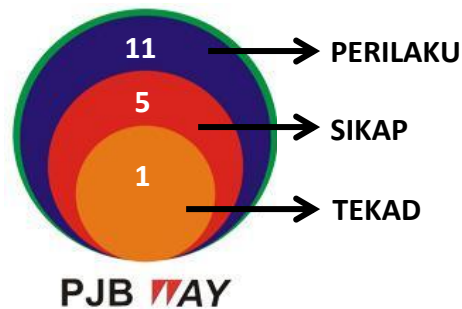
1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing
2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practise* dan ramah lingkungan
3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

PJB mengimplementasikan berbagai sistem manajemen *best practice*, yang antara lain: Manajemen Asset Pas 55, Manajemen SDM berbasis Kompetensi, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9000, Manajemen Lingkungan ISO 14000 dan K3 OHSAS 18000, Manajemen GCG, Manajemen Teknologi Informasi, *Knowledge Management*, Manajemen *Baldrige*,

Manajemen *House Keeping* 5S, Manajemen Pengamanan, dan Sistem Manajemen Terpadu (PJB Integrated Management System).

**Budaya Perusahaan:**

PJB Way merupakan tekad, sikap, dan perilaku yang melekat di seluruh insan PJB dalam melaksanakan misi untuk mencapai visi perusahaan. PJB Way dikenal dengan sebutan PJB Way satu, lima sebelas, yang merupakan perwujudan dari satu tekad, lima sikap dan sebelas perilaku. Gambar 4.1 merupakan gambaran budaya perusahaan dalam PJB Way,



Gambar 4.1 Budaya perusahaan PT. PJB dalam PJB Way

**Tekad :**

Menjadi Produsen Listrik Terpercaya Kini dan Mendatang

**Sikap :**

Integritas: Kepribadian karyawan yang etis dan selalu memperjuangkan kebenaran melalui kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dengan membela perusahaan dan memberikan teladan.

Keunggulan: Sikap profesional setiap karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk mencapai hasil terbaik yang melampaui sasaran yang ditetapkan, melalui inovasi serta perbaikan berkelanjutan.

Kerjasama: Usaha karyawan untuk menyatukan kemampuan dan menggali potensi setiap orang melalui sinergi dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan berperilaku empati, proaktif, percaya dan terbuka.

Pelayanan: Sikap dan perilaku tenaga kerja yang ramah menebar salam, santun ikhlas : dan proaktif dalam melayani demi kepuasan pelanggan.

Sadar Lingkungan: Peran aktif karyawan untuk melestarikan lingkungan alam, lingkungan kerja dan lingkungan usaha, menjaga hubungan baik dengan mitra kerja, masyarakat, menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja.

**Perilaku :**

- Kepemimpinan yang Visioner (*Visionary Leadership*)
- Keunggulan menurut Pelanggan (*Customer-Driven Excellence*)
- Pembelajaran Perorangan dan Perusahaan (*Personal and Organizational Learning*)
- Menghargai Tenaga Kerja dan Mitra (*Valuing Workforce Members and Partners*)
- Kegesitan (*Agility*)
- Fokus kepada Masa Depan (*Focus on the Future*)
- Mengelola Inovasi (*Managing for Innovation*)
- Manajemen berdasarkan Fakta (*Management by Fact*)
- Pertanggungjawaban Kemasyarakatan (*Societal Responsibility*)
- Fokus kepada Hasil dan Penciptaan Nilai (*Focus on Results and Creating Value*)
- Perspektif Kesisteman (*Systems Perspective*)

**Tujuan Perusahaan**

Sesuai dengan Anggaran Dasar PJB pasal 3, tujuan perusahaan adalah untuk menyelenggarakan usaha ketenagalistrikan berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas, sehingga mampu berkembang secara mandiri dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan pembangkit listrik swasta (IPP).

. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, PJB dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

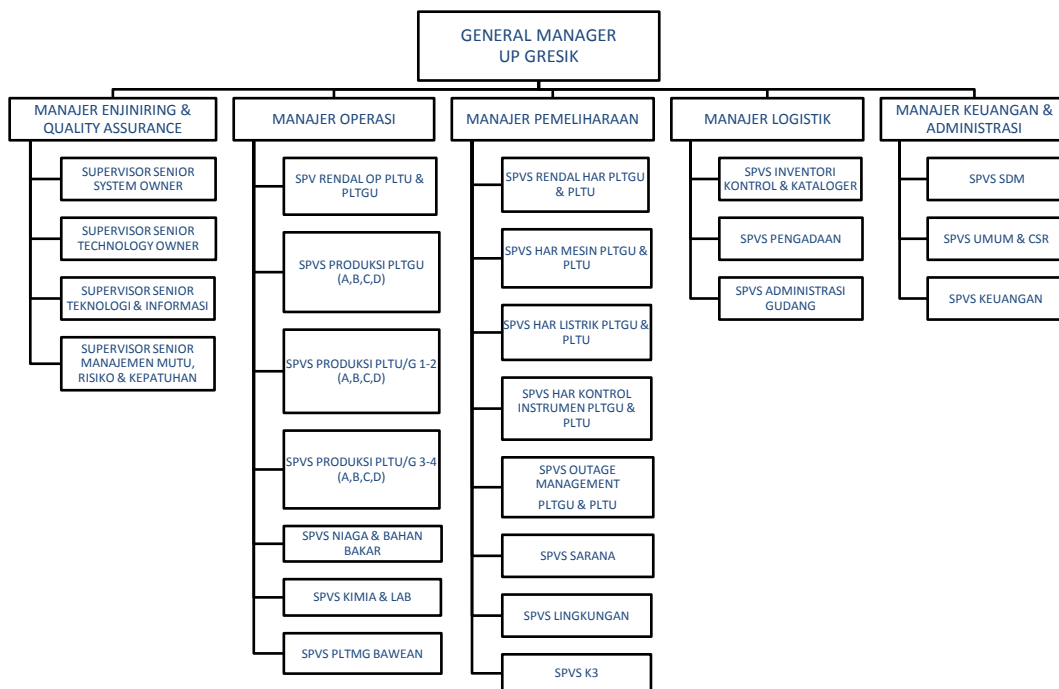
- Penyediaan tenaga listrik berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi, dan dengan keandalan yang baik.
- Pembangunan dan/atau pemasangan peralatan ketenagalistrikan.
- Pemeliharaan dan/atau pengoperasian peralatan ketenagalistrikan.



- Melakukan usaha yang berkaitan dengan kegiatan Perseroan dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki Perseroan

#### 4.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan memiliki struktur organisasi dalam pelaksanaan kegiatan melalui hirarki. Struktur organisasi tersebut mencerminkan adanya pembagian wewenang dari tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing divisi serta perangkatnya dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan PT. PJB UP. Gresik. Struktur Organisasi dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PJB UP Gresik

PT. PJB UP Gresik memiliki jumlah karyawan 396 orang yang terdiri dari General Manager, Manager, Senior Manager, Supervisor dan karyawan. Divisi Operasi dan Divisi Pemeliharaan merupakan divisi-divisi yang memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu 296 orang dengan Divisi Operasi berjumlah 174 orang dan Divisi Pemeliharaan berjumlah 122 orang.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan hasil dari jawaban responden terhadap pertanyaan demografi yang ada pada bagian pertama kuesioner. Berdasarkan data

yang diperoleh dari responden, berikut ini paparan mengenai karakteristik responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi, jumlah pendapatan serta jumlah anggota keluarga.

### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	69	95%
Wanita	6	5%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 69 orang dengan prosentase 95%, dan 5% berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang. Hal ini disebabkan karena responden berasal dari dua divisi dengan mayoritas karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Usia Responden

**Tabel 4.2 Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 25 tahun	8	10,7%
25 – 35 tahun	21	28%
36 – 45 tahun	21	28%
> 45 tahun	25	33.3%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia di atas 45 tahun berjumlah 25 orang dengan prosentase 33,3%, Kemudian usia 25-35 tahun dan 36-45 tahun dengan masing-masing 28% sebanyak 21 orang. Dan paling sedikit adalah usia kurang dari 25 tahun sebesar 10,7% dengan 8 orang.

### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
SMA/SMU/STM	38	50,7%
Akademi (D1/D2/D3)	9	12%
Sarjana S1	28	37,3%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menempuh pendidikan terakhir di jenjang SMA sebanyak 38 orang dengan prosentase 50,7%.

Jenjang S1 sebanyak 28 orang dengan prosentase 37,3%. Dan yang paling sedikit adalah jenjang akademi yaitu 9 orang dengan prosentase 12%.

#### 4. Masa Kerja

**Tabel 4.4 Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
<3 tahun	11	14,67%
3-10 tahun	17	22,67%
10-17 tahun	2	2,66%
>17 tahun	45	60%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama kerja sebagian besar responden di PT. PJB UP Gresik adalah dengan masa kerja >17 tahun sebanyak 45 orang dengan prosentase 60%. Responden dengan masa kerja 3-10 tahun sebanyak 17 orang dengan prosentase 22,67%. Responden dengan masa kerja <3 tahun sebanyak 11 orang dengan prosentase 14,67%. Dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 10-17 tahun yaitu 2 orang dengan prosentase 2,66%.

#### 5. Divisi

**Tabel 4.5 Divisi Responden**

Divisi	Frekuensi	Prosentase (%)
Operasi	43	57%
Pemeliharaan	32	43%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden berasal dari dua divisi amatan yaitu divisi operasi dan divisi pemeliharaan. Jumlah responden dan proporsi responden sesuai dengan sampling yang sudah di tetapkan sebelumnya berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing divisi. Responden dari divisi operasi sebanyak 43 orang atau 57% dan responden dari divisi pemeliharaan sebanyak 32 orang atau 43%.

#### 6. Pendapatan

**Tabel 4.6 Pendapatan Responden**

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase (%)
2.000.000-4.000.000	4	5,33%
4.000.000-6.000.000	21	28%
>6.000.000	50	66,67%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa paling besar tingkat pendapatan adalah diatas Rp 6.000.00,00 sebanyak 50 orang atau 66,67%. Kemudian karyawan dengan pendapatan Rp 4.000.000-6.000.000 sebanyak 21 orang atau 28%. Dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan pendapatan Rp 2.000.000-4.000.000 sebanyak 4 orang atau 5,33%.

## 7. Jumlah Anggota Keluarga

**Tabel 4.7 Jumlah Anggota Keluarga Responden**

Jumlah Anggota Keluarga	Frekuensi	Prosentase (%)
Belum menikah	14	18,7%
1 orang	3	4%
2 orang	6	8%
3 orang	19	25,3%
>3 orang	33	44%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga yang paling banyak dimiliki responden adalah lebih dari 3 orang dengan frekuensi 33 orang atau 44%. Responden dengan jumlah anggota keluarga 3 orang sebanyak 19 orang atau 25,3%. Kemudian responden yang belum menikah sebanyak 14 orang atau 18,7%. Responden dengan jumlah anggota keluarga 2 orang sebanyak 6 orang atau 8%. Dan yang paling sedikit adalah responden dengan jumlah anggota keluarga 1 orang yaitu 3 orang atau 4%.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban dijelaskan berdasarkan frekuensi jawaban dan dari perhitungan mean masing-masing item variabel. Mean yang sudah dihitung dikategorikan dengan aturan sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{skor jawaban tertinggi} - \text{skor jawaban terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Skor jawaban tertinggi adalah 5, skor jawaban terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5. Dari rumus diatas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Nilai 0,8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori yang selanjutnya digunakan sebagai kriteria penilaian rata-rata (mean). Berikut ini merupakan tabel kategori penilaian:

**Tabel 4.8 Kategori Penilaian**

Interval	Penilaian Variabel
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat puas / Sangat sesuai
$1,81 \leq X \leq 2,60$	Kurang puas / Kurang sesuai
$2,61 \leq X \leq 3,40$	Cukup puas / Cukup sesuai
$3,41 \leq X \leq 4,20$	Puas / Sesuai
$4,21 \leq X \leq 5,00$	Sangat Puas / Sangat Sesuai

Sumber: Data diolah

#### 4.3.1 Variabel Bebas

Variabel bebas penelitian ini merupakan kepuasan kerja yang terdiri dari lima variabel, yaitu variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan, dan rekan kerja. Berikut ini merupakan sebaran frekuensi dari masing-masing variabel bebas berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

##### 1. Pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai pekerjaan yang diberikan perusahaan yang merupakan salah satu dimensi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel  $X_1$**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	$X_{1,1}$	0	3	21	41	10	75	3,77
2.	$X_{1,2}$	4	11	19	36	5	75	3,36
3.	$X_{1,3}$	1	2	15	54	3	75	3,75
4.	$X_{1,4}$	0	9	16	48	2	75	3,57
Mean Total								3,61

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel pekerjaan itu sendiri yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah indikator  $X_{1,1}$ . Dengan mean sebesar 3,77, responden menyatakan puas bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah memiliki uraian tugas yang jelas dan lengkap dari perusahaan. Indikator  $X_{1,3}$  memiliki mean sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan responden puas bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam cara menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya indikator  $X_{1,4}$  dengan mean sebesar 3,57 menyatakan

bahwa responden puas dengan perusahaan memberikan kesempatan melakukan pekerjaan atau tugas yang berbeda dari waktu ke waktu. Indikator  $X_{1,2}$  mendapatkan nilai terendah dengan mean sebesar 3,36. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Nilai rata-rata indikator menyatakan responden puas terhadap pekerjaan itu sendiri, namun beberapa responden ada yang menyatakan tidak puas bahwa perusahaan memberikan kebebasan yang kepada karyawan dalam cara menyelesaikan pekerjaan serta kurang puas bahwa perusahaan memberikan kesempatan melakukan pekerjaan/tugas yang berbeda dari waktu ke waktu.

## 2. Gaji ( $X_2$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai gaji yang diberikan perusahaan yang salah satu dimensi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel  $X_2$**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	$X_{2,1}$	0	7	17	46	5	75	3,65
2.	$X_{2,2}$	0	2	19	45	9	75	3,81
3.	$X_{2,3}$	1	8	29	30	7	75	3,45
4.	$X_{2,4}$	1	13	23	37	1	75	3,32
Mean Total								3,55

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada variabel gaji yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator  $X_{2,2}$ . Dengan mean sebesar 3,81, responden menyatakan puas dengan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Indikator  $X_{2,1}$  memiliki mean sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas dengan gaji yang diterima sesuai beban tanggung jawab (pekerjaan) yang diberikan perusahaan. Selanjutnya indikator  $X_{2,3}$  dengan mean sebesar 3,45 menyatakan bahwa responden puas dengan gaji yang diberikan perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan lain. Indikator  $X_{2,4}$  mendapatkan nilai terendah dengan mean sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan responden cukup puas terhadap gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai rata-rata indikator menyatakan responden puas terhadap gaji, namun beberapa responden ada yang menyatakan kurang puas bahwa dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan serta kurang puas bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Peluang Promosi ( $X_3$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai peluang promosi yang diberikan perusahaan yang merupakan salah satu dimensi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel  $X_3$**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	$X_{3,1}$	3	19	24	28	1	75	3,07
2.	$X_{3,2}$	2	19	25	28	1	75	3,09
3.	$X_{3,3}$	3	15	27	29	1	75	3,13
4.	$X_{3,4}$	1	10	22	39	3	75	3,44
5.	$X_{3,5}$	1	10	22	38	4	75	3,45
Mean Total								3,23

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada variabel peluang promosi yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator  $X_{3,5}$ . Dengan mean sebesar 3,45, responden menyatakan puas terhadap peluang promosi yang diberikan perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Indikator  $X_{3,4}$  memiliki mean sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas dengan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri yang diberikan perusahaan. Selanjutnya indikator  $X_{3,3}$  dengan mean sebesar 3,13 menyatakan bahwa responden cukup puas dengan sistem promosi yang berlaku di perusahaan. Indikator  $X_{3,2}$  memiliki mean sebesar 3,09 menunjukkan bahwa responden cukup puas atas penilaian promosi yang dilakukan secara objektif. Indikator  $X_{3,1}$  mendapatkan nilai terendah dengan mean sebesar 3,07. Hal ini menunjukkan responden cukup puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan perusahaan.

Meskipun nilai rata-rata indikator menyatakan responden cukup puas terhadap peluang promosi, namun beberapa responden ada yang menyatakan kurang puas terhadap semua indikator peluang promosi. Beberapa responden menyatakan

kurang puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan, penilaian promosi yang dilakukan secara objektif, sistem promosi yang berlaku di perusahaan, peluang dan kesempatan untuk pengembangan diri, dan promosi yang diberikan perusahaan saat ini dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

#### 4. Atasan ( $X_4$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai atasan perusahaan yang merupakan salah satu dimensi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel  $X_4$**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	$X_{4,1}$	1	14	15	43	2	75	3,41
2.	$X_{4,2}$	0	6	18	49	2	75	3,63
3.	$X_{4,3}$	1	10	19	45	0	75	3,44
4.	$X_{4,4}$	1	14	19	40	1	75	3,35
Mean Total								3,45

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pada variabel atasan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator  $X_{4,2}$ . Dengan mean sebesar 3,63, responden menyatakan puas terhadap atasan yang telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan mengambil keputusan. Indikator  $X_{4,3}$  memiliki mean sebesar 3,44. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan secara objektif. Selanjutnya indikator  $X_{4,1}$  dengan mean sebesar 3,41 menyatakan bahwa responden puas terhadap atasan yang selalu memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan karyawan. Indikator  $X_{4,4}$  memiliki nilai terendah dengan mean sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan responden cukup puas dengan penilaian atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan secara objektif.

Nilai rata-rata indikator menyatakan responden puas terhadap atasan, namun beberapa responden ada yang menyatakan kurang puas bahwa atasan selalu memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan karyawan, kurang puas terhadap pengawasan yang dilakukan, serta kurang puas dengan penilaian atasan terhadap hasil kerja karyawan sudah dilakukan secara objektif.

#### 5. Rekan Kerja ( $X_5$ )



Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai rekan kerja yang merupakan salah satu dimensi dalam kepuasan kerja.

**Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel X<sub>5</sub>**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	X <sub>5.1</sub>	0	0	13	44	18	75	4,07
2.	X <sub>5.2</sub>	0	2	18	42	13	75	3,88
3.	X <sub>5.3</sub>	0	1	10	52	12	75	4,00
4.	X <sub>5.4</sub>	1	0	12	46	16	75	4,01
Mean Total								3,99

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pada variabel rekan kerja yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator X<sub>5.1</sub>. Dengan mean sebesar 4,07, responden menyatakan puas terhadap rekan kerja yang dalam bekerja sama saling menghormati hak masing-masing. Indikator X<sub>5.4</sub> memiliki mean sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa responden puas dengan rekan-rekan kerja yang memiliki kompetensi dan saling mendukung. Selanjutnya indikator X<sub>5.3</sub> dengan mean sebesar 4,00 menyatakan bahwa responden puas dengan rekan-rekan kerja yang bersedia membantu jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Indikator X<sub>5.2</sub> memiliki nilai terendah dengan mean sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan responden puas bahwa rekan kerja selalu memberikan dorongan atau semangat dalam kelompok kerja.

#### 4.3.2 Variabel Terikat

Variabel terikat penelitian ini merupakan OCB (*organizational citizenship behavior*) yang terdiri dari lima variabel, yaitu variabel *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Berikut ini merupakan sebaran frekuensi dari masing-masing variabel terikat berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

##### 1. *Altruism* (Y<sub>1</sub>)

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai *altruism* yang merupakan salah satu dimensi dalam OCB.

**Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Y<sub>1</sub>**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Y <sub>1.1</sub>	0	0	9	57	9	75	4,00
2.	Y <sub>1.2</sub>	0	0	7	59	9	75	4,03
3.	Y <sub>1.3</sub>	1	1	7	59	7	75	3,93
Mean Total								3,98

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada variabel *altruism* yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator Y<sub>1.2</sub>. Dengan mean sebesar 4,03, responden menyatakan bahwa membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja secara sukarela sesuai dengan responden. Indikator Y<sub>1.1</sub> memiliki mean sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk sesuai dengan responden. Selanjutnya indikator Y<sub>1.3</sub> memiliki nilai mean terendah sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa membantu rekan kerja yang pekerjaannya berlebihan tanpa diminta atasan sesuai dengan responden.

## 2. *Courtesy* (Y<sub>2</sub>)

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai *courtesy* yang merupakan salah satu dimensi dalam OCB.

**Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Y<sub>2</sub>**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Y <sub>2.1</sub>	0	0	7	60	8	75	4,01
2.	Y <sub>2.2</sub>	0	0	5	56	14	75	4,12
3.	Y <sub>2.3</sub>	0	0	5	50	20	75	4,20
Mean Total								4,11

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pada variabel *courtesy* yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator Y<sub>2.3</sub>. Dengan mean sebesar 4,20, responden menyatakan bahwa berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan responden. Indikator Y<sub>2.2</sub> memiliki mean sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa berperilaku baik guna menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja sesuai dengan responden. Selanjutnya indikator Y<sub>2.1</sub> memiliki nilai mean terendah sebesar 4,01. Hal ini menunjukkan bahwa berkontribusi

dalam membangun suasana kebersamaan dalam departemen sesuai dengan responden.

### 3. *Sportsmanship* ( $Y_3$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai *sportsmanship* yang merupakan salah satu dimensi dalam OCB.

**Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel  $Y_3$**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	$Y_{3,1}$	0	1	10	54	10	75	3,97
2.	$Y_{3,2}$	0	7	20	44	4	75	3,60
3.	$Y_{3,3}$	0	3	13	54	5	75	3,81
Mean Total								3,79

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa pada variabel *sportsmanship* yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator  $Y_{3,1}$ . Dengan mean sebesar 3,97, responden menyatakan bahwa tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya sesuai dengan responden. Indikator  $Y_{3,3}$  memiliki mean sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa tidak mencari-cari kesalahan organisasi atau perusahaan sesuai dengan responden. Selanjutnya indikator  $Y_{3,2}$  memiliki nilai mean terendah sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa tidak mengeluh mengenai segala sesuatu yang kurang ideal yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan responden.

Meskipun nilai rata-rata indikator menyatakan responden merasa sesuai dengan perilaku *sportsmanship*, namun beberapa responden ada yang menyatakan kurang sesuai untuk tidak mengeluh mengenai segala sesuatu yang kurang ideal yang terjadi dalam organisasi.

### 4. *Civic Virtue* ( $Y_4$ )

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai *civic virtue* yang merupakan salah satu dimensi dalam OCB.

**Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Y<sub>4</sub>**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Y <sub>4.1</sub>	0	0	20	50	5	75	3,80
2.	Y <sub>4.2</sub>	0	0	6	59	10	75	4,05
3.	Y <sub>4.3</sub>	0	0	12	55	8	75	3,95
Mean Total								3,93

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pada variabel *civic virtue* yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator Y<sub>4.2</sub>. Dengan mean sebesar 4,05, responden menyatakan bahwa memberikan laporan pada atasan apabila ada pekerjaan yang bermasalah sesuai dengan responden. Indikator Y<sub>4.3</sub> memiliki mean sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi sesuai dengan responden. Selanjutnya indikator Y<sub>4.1</sub> memiliki nilai mean terendah sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kontribusi berupa ide-ide untuk kesuksesan organisasi sesuai dengan responden.

#### 5. *Conscientiousness* (Y<sub>5</sub>)

Berikut ini merupakan frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mengenai *conscientiousness* yang merupakan salah satu dimensi dalam OCB.

**Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Y<sub>5</sub>**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Mean
		STS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Y <sub>5.1</sub>	0	0	13	35	27	75	4,19
2.	Y <sub>5.2</sub>	0	5	12	48	10	75	3,84
3.	Y <sub>5.3</sub>	0	0	7	46	22	75	4,20
4.	Y <sub>5.4</sub>	0	0	9	47	19	75	4,13
Mean Total								4,09

Sumber: Data primer diolah (Lampiran)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada variabel *conscientiousness* yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator Y<sub>5.3</sub>. Dengan mean sebesar 4,20, responden menyatakan bahwa mematuhi disiplin kerja dan regulasi yang berlaku di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi sesuai dengan responden. Indikator Y<sub>5.1</sub> memiliki mean sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa selalu datang tepat waktu ke kantor, terkadang datang lebih awal sesuai dengan

responden. Selanjutnya indikator  $Y_{5,4}$  memiliki nilai mean sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa akan datang segera apabila dibutuhkan dalam pekerjaan sesuai dengan responden. Indikator  $Y_{5,2}$  memiliki nilai terendah dengan mean sebesar 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan responden.

#### 4.4 Uji Kualitas Data

##### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan objek yang diukurnya. Uji ini menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing pertanyaan yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan penelitian secara keseluruhan (Priyatno, 2012). Jika nilai r yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan skor total  $> 0,227$  (berdasarkan r tabel), maka item pertanyaan dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan software SPSS 16.0 dengan responden sejumlah 75 orang.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas (X):

**Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)**

Variabel		Item Variabel	Koefisien Korelasi Pearson	Keterangan
Variabel Bebas	Pekerjaan itu sendiri (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,717	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,808	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,696	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,713	Valid
	Gaji (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,781	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,782	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,767	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,740	Valid

Variabel	Item Variabel	Koefisien Korelasi Pearson	Keterangan	
Peluang promosi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,912	Valid	
	X <sub>3.2</sub>	0,905	Valid	
	X <sub>3.3</sub>	0,923	Valid	
	X <sub>3.4</sub>	0,903	Valid	
	X <sub>3.5</sub>	0,876	Valid	
	Atasan (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,866	Valid
		X <sub>4.2</sub>	0,764	Valid
		X <sub>4.3</sub>	0,897	Valid
		X <sub>4.4</sub>	0,820	Valid
	Rekan kerja (X <sub>5</sub> )	X <sub>5.1</sub>	0,904	Valid
		X <sub>5.2</sub>	0,895	Valid
		X <sub>5.3</sub>	0,913	Valid
X <sub>5.4</sub>		0,894	Valid	
Variabel Terikat	Altruism (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,821	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,783	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,831	Valid
	Courtesy (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,876	Valid
		Y <sub>2.2</sub>	0,930	Valid
		Y <sub>2.3</sub>	0,930	Valid
	Sportsmanship (Y <sub>3</sub> )	Y <sub>3.1</sub>	0,717	Valid
		Y <sub>3.2</sub>	0,861	Valid
		Y <sub>3.3</sub>	0,837	Valid
	Civic Virtue (Y <sub>4</sub> )	Y <sub>4.1</sub>	0,837	Valid
		Y <sub>4.2</sub>	0,777	Valid
		Y <sub>4.3</sub>	0,887	Valid
	Conscientiousness (Y <sub>5</sub> )	Y <sub>5.1</sub>	0,798	Valid
		Y <sub>5.2</sub>	0,818	Valid
		Y <sub>5.3</sub>	0,848	Valid
		Y <sub>5.4</sub>	0,834	Valid

Sumber: Hasil pengujian validitas (Lampiran)

Pada tabel 4.19 hasil koefisien korelasi antara tiap item dengan item total dibandingkan dengan r tabel *product moment* memiliki nilai lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat valid. Semua item-item

pertanyaan memiliki korelasi yang kuat dalam mendukung setiap variabel bebas begitupula pada variabel terikat. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang menyusun setiap variabel bebas dan variabel terikat dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Maksudnya adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsiste jika pengukuran diulang kembali. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas  $> 0,60$ , maka instrument penelitian (kuesioner) dianggap *reliable* (Ghozali, 2007).

**Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

Variabel Penelitian		<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Variabel Bebas	Pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ )	0,709	0,6	Reliabel
	Gaji ( $X_2$ )	0,761	0,6	Reliabel
	Peluang promosi ( $X_3$ )	0,944	0,6	Reliabel
	Atasan ( $X_4$ )	0,856	0,6	Reliabel
	Rekan kerja ( $X_5$ )	0,920	0,6	Reliabel
Variabel Terikat	<i>Altruism</i> ( $Y_1$ )	0,735	0,6	Reliabel
	<i>Courtesy</i> ( $Y_2$ )	0,897	0,6	Reliabel
	<i>Sportsmanship</i> ( $Y_3$ )	0,729	0,6	Reliabel
	<i>Civic Virtue</i> ( $Y_4$ )	0,780	0,6	Reliabel
	<i>Conscientiousness</i> ( $Y_5$ )	0,842	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengujian reliabilitas (Lampiran)

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, item-item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang baik, maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Berikut akan dijelaskan hasil pengujian asumsi klasik yang mendasari analisis regresi.

##### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel independen atau variabel bebasnya. Dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Colinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ )	0,726	1,377
Gaji ( $X_2$ )	0,756	1,322
Peluang promosi ( $X_3$ )	0,714	1,401
Atasan ( $X_4$ )	0,718	1,392
Rekan kerja ( $X_5$ )	0,670	1,494

Sumber: Hasil pengujian multikolinearitas (Lampiran)

Tabel 4.21 merupakan hasil dari uji multikolinearitas pada lima model regresi yang diteliti. Dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel-variabel bebas terhadap masing-masing variabel terikat kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikonearitas antara variabel bebas pada model regresi.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti memiliki residual yang konstan atau homogen dengan demikian tidak terjadi varians yang berbeda diantara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner (homoskedastisitas). Salah satu uji heteroskedastisitas dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan



teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residual model regresinya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Terikat	Variabel Bebas				
	Pekerjaan itu sendiri (X <sub>1</sub> )	Gaji (X <sub>2</sub> )	Peluang promosi (X <sub>3</sub> )	Atasan (X <sub>4</sub> )	Rekan kerja (X <sub>5</sub> )
Residual <i>Altruism</i> (Y <sub>1</sub> )	0,467	0,987	0,551	0,748	0,386
Residual <i>Courtesy</i> (Y <sub>2</sub> )	0,834	0,937	0,314	0,385	0,546
Residual <i>Sportsmanship</i> (Y <sub>3</sub> )	0,525	0,986	0,394	0,462	0,682
Residual <i>Civic Virtue</i> (Y <sub>4</sub> )	0,685	0,928	0,536	0,640	0,973
Residual <i>Conscientiousness</i> (Y <sub>5</sub> )	0,630	0,937	0,416	0,348	0,672

Sumber: Hasil pengujian heteroskedastisitas (Lampiran)

Pada tabel 4.22 merupakan hasil uji heteroskedastisitas model regresi antara setiap variabel terikat Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub>, Y<sub>4</sub>, Y<sub>5</sub> dengan semua variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, dan X<sub>5</sub>. Dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual memiliki nilai signifikansi > 0,05. Karena signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Salah satu metode uji normalitas yaitu dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Data yang memiliki distribusi normal adalah residual yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas**

Variabel Residual	Kolomogorv-Smirnov Z	Signifikansi
Residual Y <sub>1</sub>	0,840	0,481
Residual Y <sub>2</sub>	0,761	0,609
Residual Y <sub>3</sub>	0,810	0,528
Residual Y <sub>4</sub>	1,084	0,190
Residual Y <sub>5</sub>	0,693	0,723

Sumber: Hasil pengujian normalitas (Lampiran)

Pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa model regresi dengan masing-masing variabel terikat Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub>, Y<sub>4</sub>, dan Y<sub>5</sub> memiliki residual dengan nilai signifikansi (Asymp.Sig) lebih dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris apakah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja secara simultan dan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap OCB karyawan PT. PJB UP. Gresik. Pengolahan data ini dilakukan dengan program SPSS 16.0. OCB sebagai variabel terikat terdiri dari lima variabel, sehingga akan ada lima model regresi. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda terhadap lima variabel terikat yang di teliti:

**Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat Y<sub>1</sub>**

Model	Koefisien	t	Sig. T
Konstanta	2,091		
Pekerjaan itu sendiri	0,104	-0,937	0,352
Gaji	-0,112	-1,036	0,304
Peluang promosi	0,084	0,753	0,454
Atasan	0,019	0,170	0,865
Rekan kerja	0,559	4,851	0,000
Catatan: R = 0,622; <i>r square</i> = 0,387			

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.24 maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 2,091 + 0,104X_1 - 0,112X_2 + 0,084X_3 + 0,019X_4 + 0,559X_5$$

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,091 artinya jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  bernilai 0, maka nilai variabel terikat atau  $Y_1$  adalah 2,091. Dengan kata lain jika pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh maka *altruism* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik sebesar 2,091.

Nilai koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,104. Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_2$ ) adalah sebesar -0,112. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,084. Nilai koefisien regresi variabel atasan ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,019. Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,559.

**Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat  $Y_2$**

Model	Koefisien	t	Sig. T
Konstanta	-4,671		
Pekerjaan itu sendiri	-0,109	-1,035	0,304
Gaji	0,067	0,652	0,516
Peluang promosi	0,108	1,022	0,310
Atasan	0,094	0,889	0,377
Rekan kerja	0,593	5,417	0,000
Catatan: $R = 0,668$ ; $r \text{ square} = 0,447$			

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.25 maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -4,671 - 0,109X_1 + 0,067X_2 + 0,108X_3 + 0,094X_4 + 0,593X_5$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 4,671 artinya jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  bernilai 0, maka nilai variabel terikat atau  $Y_2$  adalah -4,671. Dengan kata lain jika pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh maka *courtesy* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik sebesar -4,671.

Nilai koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,109. Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,067. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,108. Nilai koefisien regresi variabel atasan ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,094. Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,593.

**Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat  $Y_3$** 

Model	Koefisien	t	Sig. T
Konstanta	-3,302		
Pekerjaan itu sendiri	-0,204	-1,839	0,070
Gaji	-0,095	-0,876	0,384
Peluang promosi	0,305	2,731	0,008
Atasan	0,204	1,834	0,071
Rekan kerja	0,427	3,703	0,000
Catatan: $R = 0,620$ ; $r\ square = 0,385$			

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y_3 = -3,302 - 0,204X_1 - 0,095X_2 + 0,305X_3 + 0,204X_4 + 0,427X_5$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 3,302 artinya jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  bernilai 0, maka nilai variabel terikat atau  $Y_3$  adalah -3,302. Dengan kata lain jika pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh maka *sportsmanship* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik sebesar -3,302.

Nilai koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,204. Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_2$ ) adalah sebesar -0,095. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,305. Nilai koefisien regresi variabel atasan ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,204. Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,427.

**Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat  $Y_4$** 

Model	Koefisien	t	Sig. T
Konstanta	-3,113		
Pekerjaan itu sendiri	0,013	0,108	0,914
Gaji	0,043	0,353	0,725
Peluang promosi	0,190	1,523	0,132
Atasan	0,162	1,302	0,197
Rekan kerja	0,231	1,790	0,078
Catatan: $R = 0,480$ ; $r\ square = 0,231$			

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.27 maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y_4 = -3,113 + 0,013X_1 + 0,043X_2 + 0,190X_3 + 0,162X_4 + 0,231X_5$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 3,113 artinya jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  bernilai 0, maka nilai variabel terikat atau  $Y_4$  adalah -3,113. Dengan kata lain jika pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh maka *civic virtue* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik sebesar -3,113.

Nilai koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,013. Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_2$ ) adalah sebesar -0,043. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,190. Nilai koefisien regresi variabel atasan ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,162. Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,231.

**Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat  $Y_5$**

Model	Koefisien	t	Sig. T
Konstanta	-2,880		
Pekerjaan itu sendiri	-0,117	-1,113	0,269
Gaji	-0,197	-1,907	0,061
Peluang promosi	0,228	2,145	0,035
Atasan	0,448	4,225	0,000
Rekan kerja	0,329	2,997	0,004
Catatan: $R = 0,666$ ; $r\ square = 0,443$			

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.28 maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y_5 = -2,880 - 0,117X_1 - 0,197X_2 + 0,228X_3 + 0,448X_4 + 0,329X_5$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 2,880 artinya jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  bernilai 0, maka nilai variabel terikat atau  $Y_5$  adalah -2,880. Dengan kata lain jika pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tidak memberikan pengaruh maka *conscientiousness* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik sebesar -2,880.

Nilai koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,117. Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,197. Nilai koefisien regresi variabel peluang promosi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,228. Nilai koefisien regresi variabel atasan ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,448. Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,329.

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi ( $r$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai  $R^2$  (*r square*) berkisar antara 0 sampai 1 yang akan diubah ke bentuk persen. Semakin besar nilai  $R^2$  menunjukkan semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel *model summary* pada analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.0.

Pada model regresi dengan variabel terikat *altruism* ( $Y_1$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *altruism* sebesar 38,7%, sedangkan sisanya sebesar 61,3% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Model regresi dengan variabel terikat *courtesy* ( $Y_2$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,447. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap *courtesy* sebesar 44,7% dan sisanya sebesar 55,3% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Model regresi dengan variabel terikat *sportsmanship* ( $Y_3$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,385. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap *sportsmanship* sebesar 38,5% dan sisanya sebesar 61,5% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Model regresi dengan variabel terikat *civic virtue* ( $Y_4$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,231. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap *civic virtue* sebesar 23,1% dan sisanya sebesar 76,9% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Model regresi dengan variabel terikat *conscientiousness* ( $Y_5$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,443. Angka tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap *conscientiousness* sebesar 44,3% dan sisanya sebesar 55,7% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Koefisien korelasi adalah korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi antara 0 sampai 1. Semakin

besar nilai koefisien korelasi (mendekati 1) menunjukkan hubungan yang sangat erat antara keduanya.

Pada model regresi dengan variabel terikat *altruism* ( $Y_1$ ) memiliki nilai R sebesar 0,622. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan gaji terhadap *altruism*.

Model regresi dengan variabel terikat *courtesy* ( $Y_2$ ) memiliki nilai R sebesar 0,668. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan gaji terhadap *courtesy*.

Model regresi dengan variabel terikat *sportsmanship* ( $Y_3$ ) memiliki nilai R sebesar 0,620. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan gaji terhadap *sportsmanship*.

Model regresi dengan variabel terikat *civic virtue* ( $Y_4$ ) memiliki nilai R sebesar 0,480. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan gaji terhadap *civic virtue*.

Model regresi dengan variabel terikat *conscientiousness* ( $Y_5$ ) memiliki nilai R sebesar 0,666. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan gaji *conscientiousness*.

#### b. Uji-F

Uji-F atau anova, merupakan uji untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka seluruh variabel bebas secara serempak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4.29 Hasil Uji-F**

Variabel Terikat	F Hitung	Signifikansi F
<i>Altruism</i>	8,706	0,000
<i>Courtesy</i>	11,145	0,000
<i>Sportsmanship</i>	8,636	0,000
<i>Civic virtue</i>	4,136	0,002
<i>Conscientiousness</i>	10,974	0,000

Sumber: Hasil pengujian regresi linier berganda (Lampiran)

Pada tabel 4.29 diketahui bahwa OCB sebagai variabel terikat yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* sebagai variabel terikat memiliki nilai  $F_{hitung}$  masing-masing adalah *altruism* sebesar 8,706, *courtesy* sebesar 11,145, *sportsmanship* sebesar 8,636, *civic virtue* sebesar 4,136, dan *conscientiousness* sebesar 10,974 dengan tingkat signifikansi masing-masing kurang dari 0,05. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,503 (dilihat pada tabel F,  $df1 = n-1$ ;  $df2 = n-k$ ,  $n$ =jumlah sampel,  $k$ =jumlah variabel bebas).

Berdasarkan hasil perhitungan uji F semua nilai  $F_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $F_{tabel}$ , serta semua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja (variabel bebas) terhadap OCB yang terdiri dari dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* karyawan PT. PJB UP. Gresik secara bersama-sama (simultan).

Adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat diartikan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja pada karyawan PT. PJB UP. Gresik meningkat secara bersamaan, maka akan meningkatkan OCB yang terdiri dari dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Berdasarkan kondisi tersebut, apabila PT. PJB UP Gresik ingin meningkatkan OCB yang terdiri dari dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* pada karyawannya maka dapat dilakukan upaya peningkatan kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja secara bersama-sama.

#### c. Uji-T

Uji-T atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial (sendiri-sendiri) setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji-T dilakukan dengan merumuskan hipotesis terlebih dahulu kemudian melakukan pengambilan keputusan berdasarkan  $T_{hitung}$  dan signifikansi. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$



dan signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Pada tabel 4.24 diketahui bahwa variabel rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,851 dan tingkat signifikansi 0,000. Dilihat pada tabel T nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 ( $df=n-k$ ,  $\alpha=0,5:2=0,025$ ). Karena nilai  $4,851 > 1,994$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan  $0,000 < 0,05$  (signifikansi  $< 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *altruism*. Sedangkan empat variabel bebas lainnya, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi dan atasan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  sehingga dinyatakan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *altruism*.

Pada tabel 4.25 diketahui bahwa variabel rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,417 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai  $5,417 > 1,994$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan  $0,000 < 0,05$  (signifikansi  $< 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *courtesy*. Sedangkan empat variabel bebas lainnya, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi dan atasan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  sehingga dinyatakan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *courtesy*.

Pada tabel 4.26 diketahui bahwa variabel rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,703 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai  $3,703 > 1,994$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan  $0,000 < 0,05$  (signifikansi  $< 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Variabel peluang promosi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,731 dan tingkat signifikansi 0,008. Karena nilai  $2,731 > 1,994$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan  $0,008 < 0,05$  (signifikansi  $< 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa rekan kerja dan promosi secara parsial berpengaruh terhadap *sportsmanship*. Sedangkan variabel bebas lainnya, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan atasan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  sehingga dinyatakan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *sportsmanship*.

Pada tabel 4.27 diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai  $t_{hitung} < 1,994$ . Tidak ada variabel yang memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja dinyatakan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *civic virtue*.

Pada tabel 4.28 diketahui bahwa variabel atasan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,225 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai  $4,225 > 1,994$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan  $0,000 < 0,05$  (signifikansi  $< 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Variabel rekan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,997 dan tingkat signifikansi 0,004. Serta variabel peluang promosi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,145 dan tingkat signifikansi 0,035. Karena  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  pada variabel promosi dan rekan kerja, maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa atasan, rekan kerja, dan peluang promosi secara parsial berpengaruh terhadap *conscientiousness*. Sedangkan variabel pekerjaan itu sendiri dan variabel gaji memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  sehingga dinyatakan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *conscientiousness*.

#### 4.8 Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa rata-rata kepuasan kerja pada karyawan divisi operasi dan pemeliharaan PT. PJB UP. Gresik berada pada tingkat puas terhadap lima dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Secara keseluruhan karyawan PT. PJB UP Gresik divisi operasi dan divisi pemeliharaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Kepuasan kerja yang paling tinggi adalah kepuasan dalam dimensi rekan kerja pada indikator rekan kerja menghormati hak masing-masing dalam bekerja sama. Sementara kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi peluang promosi. Beberapa fakta yang ditemukan di lapangan mengenai kepuasan kerja karyawan adalah karyawan yang tidak puas dengan peluang promosi, gaji, atasan dan pekerjaan itu sendiri. Beberapa penyebab terjadinya ketidakpuasan tersebut adalah kesempatan promosi yang terbatas jika dibandingkan dengan jumlah pegawai PT. PJB UP Gresik khususnya pada divisi operasi dan divisi pemeliharaan. Selain itu beberapa karyawan juga menyatakan kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan. Pada dimensi atasan, beberapa karyawan menyatakan kurang puas terhadap pengawasan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan. Karyawan merasa kurang paham terkait informasi target kinerja perusahaan.

Dari hasil penelitian, karyawan PT. PJB UP Gresik memiliki tingkat OCB yang tinggi pada kelima dimensi OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*,

*sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Dimensi OCB yang memiliki nilai paling tinggi adalah *courtesy* pada indikator karyawan selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. Dimensi OCB yang memiliki nilai paling rendah adalah *sportsmanship*. Fakta-fakta yang ditemukan di lapangan adalah ada karyawan yang merasa kurang sesuai untuk membantu pekerjaan rekan kerja yang pekerjaannya berlebihan. Beberapa karyawan juga merasa masih mengeluh terhadap segala sesuatu yang kurang ideal dalam organisasi dan mencari-cari kesalahan organisasi. Serta beberapa karyawan juga kurang merasa sesuai dengan bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.

### **1. Pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *altruism***

Hasil yang diperoleh melalui hasil pengolahan kuesioner menggunakan bantuan software SPSS 16.0 ditemukan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap masing-masing dimensi OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. *Altruism* yang didefinisikan sebagai perilaku dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan mengenai pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Secara bersama-sama kelima dimensi kepuasan kerja tersebut juga memberikan pengaruh terhadap *altruism*. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, atasan dan rekan kerja akan meningkatkan *altruism*.

Namun dari hasil regresi linier berganda ditemukan bahwa hanya dimensi pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan dan rekan kerja yang memberikan pengaruh terhadap *altruism*. Variabel gaji tidak memberikan pengaruh yang searah terhadap *altruism*. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap gaji tidak mempengaruhi meningkatnya *altruism*. Bisa dikatakan juga bahwa dengan tingkat kepuasan yang rendah terhadap gaji, karyawan akan tetap bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk. Hasil pengujian secara sendiri-sendiri pada setiap dimensi kepuasan kerja, hanya variabel rekan kerja yang secara signifikan memberikan

pengaruh terhadap *altruism*. Hal ini disebabkan karena definisi *altruism* yang merupakan perilaku untuk membantu rekan kerja sehingga kepuasan terhadap rekan kerja berpengaruh sangat signifikan dalam terciptanya *altruism*.

## **2. Pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *courtesy***

*Courtesy* yang didefinisikan sebagai perilaku anggota organisasi untuk selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal memiliki hubungan yang erat dengan dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Secara bersama-sama kelima dimensi tersebut dinyatakan memberikan pengaruh terhadap *courtesy* pada hasil pengujian yang telah dilakukan.

Pada hasil regresi ditemukan bahwa hanya dimensi gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja yang memberikan pengaruh terhadap *courtesy*. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja akan meningkatkan *courtesy*. Namun hasil pengujian secara sendiri-sendiri pada setiap dimensi kepuasan kerja hanya rekan kerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap *courtesy*. Hal ini dapat disebabkan karena *courtesy* yang didefinisikan sebagai menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan membantu rekan kerja, maka semakin karyawan merasa puas dengan rekan kerja akan meningkatkan perilaku untuk berperilaku baik guna menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja, berkontribusi dalam membangun suasana kebersamaan dalam departemen dan mau berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.

## **3. Pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *sportsmanship***

Definisi dari *sportsmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. *Sportsmanship* memiliki hubungan yang erat dengan lima dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Diuji secara bersama-sama lima dimensi kepuasan kerja tersebut memberikan pengaruh terhadap *sportsmanship*.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa hanya dimensi promosi, atasan dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap *sportsmanship*. Semakin besar kepuasan karyawan terhadap peluang promosi, atasan dan rekan kerja akan meningkatkan kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya dan tidak mencari-cari kesalahan organisasi. Sedangkan dimensi pekerjaan itu sendiri dan gaji tidak memberikan pengaruh yang searah terhadap *sportsmanship*. Dengan pekerjaan yang disertai uraian tugas yang jelas dan lengkap serta gaji yang diterima sesuai dengan beban tanggung jawab, belum tentu akan membuat karyawan untuk tidak mengeluh terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi. Ketika diuji secara sendiri-sendiri pada setiap dimensi kepuasan kerja peluang promosi dan rekan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *sportsmanship*. Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap peluang promosi cenderung cukup puas. Beberapa menyatakan bahwa tidak puas terhadap peluang promosi yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh perusahaan yang kesulitan dalam memberikan peluang promosi pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Sementara dimensi kepuasan kerja yang lain yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan atasan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

#### **4. Pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *civic virtue***

Definisi dari *civic virtue* adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab dan tingkat kontribusi anggota pada kehidupan organisasi. *Civic virtue* memiliki hubungan yang cukup erat dengan lima dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Diuji secara bersama-sama lima dimensi kepuasan kerja tersebut memberikan pengaruh terhadap *civic virtue*. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua dimensi kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap *civic virtue*. Semakin besar kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja akan meningkatkan *civic virtue*.

Namun diuji secara sendiri-sendiri (parsial) pada setiap dimensi kepuasan kerja tidak ada yang berpengaruh secara signifikan terhadap *civic virtue*. Tidak ada dimensi kepuasan kerja yang secara signifikan mempengaruhi karyawan

untuk memberikan kontribusi berupa ide-ide untuk perusahaan, memberikan laporan kepada atasan apabila ada pekerjaan yang bermasalah serta mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik masing-masing individu. Dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan belum tentu akan memiliki ide-ide untuk kepentingan organisasi.

#### **5. Pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja terhadap *conscientiousness***

Definisi dari *conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian dari tugas karyawan. *Conscientiousness* memiliki hubungan yang erat dengan lima dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Diuji secara bersama-sama lima dimensi kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap *conscientiousness*.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa peluang promosi, atasan dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap *conscientiousness*. Semakin besar kepuasan karyawan terhadap peluang promosi, atasan dan rekan kerja akan meningkatkan *conscientiousness*. Hasil uji secara sendiri-sendiri pada setiap dimensi kepuasan kerja peluang promosi, atasan dan rekan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *conscientiousness*. Semakin rekan kerja memberikan dorongan dan memiliki kompetensi, serta semakin rekan kerja bersedia membantu dalam kesulitan pekerjaan akan meningkatkan *conscientiousness*.

#### **6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB**

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap dimensi-dimensi OCB. Secara keseluruhan dimensi OCB dapat ditingkatkan jika karyawan sebagai anggota organisasi mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Rekan kerja sebagai salah satu dimensi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Semakin karyawan puas dengan rekan kerja akan meningkatkan *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship* dan *conscientiousness*. Hal ini sejalan dengan karakteristik OCB yang merupakan perilaku timbal balik terhadap anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Karyawan cenderung akan bersedia membantu rekan kerja yang tidak masuk dan kelebihan beban pekerjaan, mau

menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, bersedia berkoordinasi dalam menjalankan tugas, tidak membesar-besarkan masalah serta bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan apabila memiliki kepuasan yang tinggi terhadap rekan kerja.

Sama halnya dengan salah satu dimensi kepuasan kerja yaitu peluang promosi yang secara signifikan berpengaruh terhadap dimensi OCB *sportsmanship* dan *conscientiousness*. Karyawan cenderung tidak membesar-besarkan masalah, tidak mencari-cari kesalahan organisasi, bersedia bekerja lembur, dan mematuhi disiplin kerja dan regulasi yang berlaku apabila memiliki kepuasan yang tinggi terhadap peluang promosi yang diberikan perusahaan.

Atasan sebagai salah satu dimensi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi OCB yaitu *conscientiousness*. Semakin karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap atasan yang memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat, mengambil keputusan serta pengawasan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan yang dilakukan secara objektif, karyawan akan bersedia untuk bekerja lembur, segera datang apabila dibutuhkan dan mematuhi disiplin kerja tanpa harus diawasi.

Oleh sebab itu, OCB yang dianggap penting guna mencapai keefektifan fungsi-fungsi organisasi perlu untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Pada karyawan PJB. UP Gresik kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan adalah pada dimensi peluang promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri serta atasan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan arahan kerja yang jelas dari rantai organisasi agar karyawan dapat memahami target kinerja. Memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam program PT. PJB UP. Gresik sehingga memiliki kesempatan promosi. Selain dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, OCB dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan *outbound* dengan menanamkan nilai-nilai kerjasama, kepemimpinan, pembagian tugas dan komunikasi sehingga tercipta suasana kebersamaan dalam departemen yang menjadi salah satu nilai dalam OCB.

*(Halaman ini sengaja dikosongkan)*



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan, rekan kerja terhadap OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja yang terdiri dari faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan, rekan kerja terhadap OCB yang terdiri dari faktor *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness* pada karyawan PT. PJB UP. Gresik ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 (5%).
2. Faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi faktor OCB:
  - b. Faktor OCB yaitu *altruism* dipengaruhi secara parsial (langsung) dan signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja. Faktor kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, dan atasan tidak memberikan pengaruh secara signifikan tetapi memberikan kontribusi positif terhadap *altruism*. Sedangkan variabel gaji tidak memberikan kontribusi dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *altruism*. Rekan kerja merupakan faktor kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap *altruism*.
  - c. Faktor OCB yaitu *courtesy* dipengaruhi secara parsial (langsung) dan signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja. Faktor kepuasan kerja gaji, peluang promosi, dan atasan tidak memberikan pengaruh secara signifikan tetapi memberikan kontribusi positif terhadap *courtesy*. Sedangkan variabel pekerjaan itu sendiri tidak memberikan kontribusi dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *courtesy*. Rekan kerja merupakan faktor kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap *courtesy*.
  - d. Faktor OCB yaitu *sportsmanship* dipengaruhi secara parsial (langsung) dan signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu peluang promosi dan rekan kerja. Faktor kepuasan kerja atasan tidak memberikan pengaruh secara signifikan tetapi memberikan kontribusi positif terhadap *sportsmanship*. Sedangkan

variabel pekerjaan itu sendiri dan gaji tidak memberikan kontribusi dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *sportsmanship*.

- e. Faktor OCB yaitu *civic virtue* tidak dipengaruhi secara parsial (langsung) dan signifikan oleh semua faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, atasan dan rekan kerja tetapi memberikan kontribusi positif terhadap *civic virtue*.
- b. Faktor OCB yaitu *conscientiousness* dipengaruhi secara parsial (langsung) dan signifikan oleh faktor kepuasan kerja yaitu peluang promosi, atasan dan rekan kerja. Sedangkan faktor kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri dan gaji tidak memberikan kontribusi dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *conscientiousness*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan:

1. Rekan kerja sebagai variabel kepuasan kerja yang banyak berpengaruh terhadap dimensi OCB dapat dipertahankan atau ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan agar menunjang kompetensi individu untuk bekerja secara tim. Selain itu dengan menambah kegiatan kebersamaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja yang mau membantu ketika dalam kesulitan kerja.
2. Atasan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada dimensi *conscientiousness*. Masih ada karyawan yang mengeluh mengenai target kinerja yang tidak jelas sehingga diharapkan ke depannya atasan mampu memberikan arahan kerja yang jelas kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga perilaku OCB karyawan untuk bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mematuhi disiplin kerja dan regulasi yang berlaku serta segera datang apabila dibutuhkan dalam pekerjaan akan meningkat.
3. Beberapa karyawan masih merasa belum sesuai dengan dimensi OCB yaitu *sportsmanship*, hal ini ditunjukkan dari jawaban beberapa karyawan terhadap kuesioner. Ada karyawan yang mengeluh terhadap kondisi yang kurang ideal dan mencari-cari kesalahan organisasi. Hal ini dapat disebabkan ketidak

puasan terhadap peluang promosi dari perusahaan yang secara signifikan berpengaruh terhadap dimensi *sportsmanship*. Pada kesempatan promosi yang diberikan PT. PJB UP Gresik, perlu adanya sosialisasi program pengembangan karir untuk mendorong karyawan agar mengembangkan diri sehingga dapat menjadi kandidat yang dipromosikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ariola, D. M. (2006). *Principles and Methods of Research' 2006 Ed.* Rex Bookstore, Inc.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S, D. H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia 9 (1), April 2013*, 10-17.
- Emanuel, A. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Efektifitas Organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis 2 (2)*, 259-272.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lovell, S. E. (n.d.). *Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation*. [http://www.findarticles.com/cf\\_0/](http://www.findarticles.com/cf_0/).
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Edisi Keempat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Munandar, M. (2011). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Nawawi, I., & Hadari, H. (2003). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Organ, D. W. (1994). A Metaanalytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, Vol. 48.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pavalache-Illie, M. (2013). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 489-493.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Quzwini, M. (2013). Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi 1 (1) tahun 2013* <http://ejournal.umm.ac.id>, 133-142.
- Robbins, S. (2003). *Organization Behavior*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S., & Barnwell, N. (2002). *Organisation Theory: Concepts and Cases*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior 12th edition*. New York: Prentice Hall.
- Robbins, S., Halida, & Sartika, D. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. (2009). *Statistik itu Mudah*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sloat, K. C. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizens"? *Journal of Applied Psychology* vol 44, 20-23.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA 1 (1)*, 1-12.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior: Fourth Edition*. New Jersey: Harper Collins Publisher Inc.
- Usmara, A. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Uyanto, S. S. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniar, I. G., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip 9 (1)*, April 2011, 11-20.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara karyawan PT. PJB UP. Gresik

Saya, Arsy Maulida Ihrami adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Saat ini saya sedang mengerjakan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen. Daftar pertanyaan atau kuesioner ini digunakan untuk menganalisis tentang kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik.

Oleh karena itu, saya mohon kerjasama Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian saya, dengan cara memberikan respon terhadap kuesioner ini.

Semua jawaban dari kuesioner ini hanya digunakan untuk tujuan kajian akademik.

Hormat saya,

Arsy Maulida Ihrami  
NRP 2511101037

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada bagian ini, mohon menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang diberikan

#### IDENTITAS RESPONDEN

##### 1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

##### 2. Usia

- a. kurang dari 25 tahun
- b. 25-35 tahun
- c. 36-45 tahun
- d. diatas 45 tahun

##### 3. Pendidikan terakhir

- a. SMA/SMU/STM
- b. Akademi (D1/D2/D3)
- c. Sarjana S1

##### 4. Masa Kerja

- a. kurang dari 3 tahun
- b. antara 3-10 tahun
- c. antara 10-17 tahun
- d. lebih dari 17 tahun

##### 5. Divisi

- a. Divisi Operasi
- b. Divisi Pemeliharaan

##### 6. Jumlah Pendapatan

- a. < 2.000.000
- b. 2.000.000 - 4.000.000
- c. 4.000.000 - 6.000.000
- d. diatas 6.000.000

##### 7. Jumlah Anggota Keluarga

- a. belum menikah
- b. 1 orang
- c. 2 orang
- d. 3 orang
- e. lebih dari 3 orang

**Petunjuk Pengisian Kuesioner:**

Berikut ini terdapat beberapa pertanyaan tentang perasaan dan perilaku sehari-hari tentang kepuasan kerja.

Berilah tanda centang pada salah satu kotak yang ada disamping setiap pernyataan, nyatakan sejauh mana pernyataan itu sesuai atau benar menurut Bapak/Ibu plih.

Makna skala persepsi:

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Kurang setuju (KS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

		STS	KS	CS	S	SS
<b>Kepuasan Kerja</b>		1	2	3	4	5
<b>1 Pekerjaan itu sendiri</b>						
a.	Pekerjaan yang diberikan disertai uraian tugas yang jelas dan lengkap					
b.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam cara menyelesaikan pekerjaan					
c.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
d.	Perusahaan memberikan kesempatan melakukan pekerjaan/tugas yang berbeda dari waktu ke waktu					
<b>2 Gaji</b>						
a.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tanggung jawab (pekerjaan) yang diberikan oleh perusahaan					
b.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup					
c.	Dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					
d.	Gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>3 Peluang promosi</b>						
a.	Kepuasan karyawan atas kesempatan promosi yang diberikan perusahaan					
b.	Kepuasan karyawan atas penilaian promosi yang dilakukan secara objektif					
c.	Kepuasan karyawan dengan sistem promosi yang berlaku di perusahaan					
d.	Perusahan memberikan peluang dan kesempatan untuk pengembangan diri					
e.	Promosi yang diberikan perusahaan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan					

STS    KS    CS    S    SS  
1    2    3    4    5

4 Atasan

a.	Atasan selalu memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan karyawan					
b.	Atasan memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan mengambil keputusan					
c.	Kepuasan atas dilakukannya pengawasan secara objektif					
d.	Kepuasan atas penilaian terhadap hasil kerja karyawan secara objektif					

5 Rekan kerja

a.	Dalam bekerja sama masing-masing individu saling menghormati hak masing-masing					
b.	Rekan kerja selalu memberikan dorongan atau semangat kepada individu dalam kelompok kerja					
c.	Rekan-rekan kerja bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
d.	Rekan-rekan kerja saya memiliki kompetensi dan saling mendukung					

**Petunjuk Pengisian Kuesioner:**

Berikut ini terdapat beberapa pertanyaan tentang perasaan dan perilaku sehari-hari tentang *organizational citizenship behavior*.

Berilah tanda centang pada salah satu kotak yang ada disamping setiap pernyataan, nyatakan sejauh mana pernyataan itu sesuai atau benar menurut Bapak/Ibu pilih.

Makna skala persepsi:

1 = Sangat tidak sesuai (STS)

2 = Kurang sesuai (KS)

3 = Cukup Sesuai (CS)

4 = Sesuai (S)

5 = Sangat sesuai (SS)

STS    KS    CS    S    SS  
1    2    3    4    5

**OCB**

1 *Alturism* (Menolong)

a.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja					
b.	Saya membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan sukarela					
c.	Saya membantu rekan kerja yang pekerjaannya berlebihan tanpa diminta atasan					



STS    KS    CS    S    SS  
1    2    3    4    5

2 *Courtesy* (Kebaikan)

a.	Saya berkontribusi dalam membangun suasana kebersamaan dalam departemen					
b.	Saya berperilaku baik guna menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja					
c.	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas					

3 *Sportsmanship* (Sikap sportif)

a.	Saya tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya					
b.	Saya tidak mengeluh mengenai segala sesuatu yang kurang ideal yang terjadi dalam organisasi					
c.	Saya tidak mencari-cari kesalahan organisasi					

4 *Civic Virtue* (Kualitas sosial)

a.	Saya memberikan kontribusi berupa ide-ide untuk kesuksesan organisasi					
b.	Saya memberikan laporan pada atasan apabila ada pekerjaan yang bermasalah					
d.	Saya mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi					

5 *Conscientiousness* (Sikap berhati-hati)

a.	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor, terkadang datang lebih awal					
b.	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
c.	Saya mematuhi disiplin kerja dan regulasi yang berlaku di perusahaan, meskipun tidak ada yang mengawasi					
d.	Saya akan datang segera apabila dibutuhkan dalam pekerjaan					

Lampiran 2: Tabulasi Data

	SEX	USIA	PDD	MASA KERJA	DIV	GAJI	KELUARGA	PEKERJAAN					GAJI					PELUANG PROMOSI						ATASAN					REKAN KERJA				
								P1	P2	P3	P4	TOT	G1	G2	G3	G4	TOT	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	TOT	AT1	AT2	AT3	AT4	TOT	R1	R2	R3	R4	TOT
1	L	36-45	S1	>17	HAR	>6JT	>3	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	2	2	2	3	3	12	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
2	L	>45	S1	>17	HAR	>6JT	>3	4	4	4	4	16	2	4	3	2	11	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	L	36-45	S1	>17	HAR	>6JT	>3	4	4	4	2	14	4	4	4	2	14	4	2	4	4	4	18	4	4	2	2	12	4	2	4	4	14
4	L	<25	SMA	<3	HAR	2-4JT	LAJANG	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
5	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	>3	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
6	L	<25	S1	<3	HAR	4-6JT	LAJANG	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
7	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	>3	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
8	L	36-45	S1	>17	HAR	>6JT	>3	4	3	4	4	15	2	2	2	2	8	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
9	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	>3	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16
10	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	>3	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
11	L	36-45	S1	>17	HAR	>6JT	3	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	2	2	2	3	3	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
12	L	36-45	S1	10-17TH	HAR	>6JT	3	3	4	3	3	13	2	3	2	2	9	2	3	3	3	3	14	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12
13	L	25-35	S1	3-10TH	HAR	>6JT	>3	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
14	L	>45	S1	>17	HAR	>6JT	3	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20	3	4	2	2	11	4	4	4	4	16
15	L	25-35	S1	<3	HAR	4-6JT	1	3	3	4	4	14	4	4	4	3	15	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
16	L	25-35	S1	<3	HAR	4-6JT	LAJANG	2	1	3	2	8	3	3	3	4	13	2	2	2	2	2	10	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13
17	L	25-35	S1	3-10TH	HAR	>6JT	>3	3	4	3	3	13	4	4	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16
18	L	25-35	S1	3-10TH	HAR	>6JT	3	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
19	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	3	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
20	L	36-45	SMA	>17	HAR	>6JT	>3	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	L	<25	S1	<3	HAR	4-6JT	LAJANG	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16
22	L	>45	SMA	>17	HAR	>6JT	3	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	L	>45	S1	>17	HAR	>6JT	2	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15
24	L	36-45	SMA	>17	HAR	4-6JT	>3	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16

	ALTURISM				COURTESY				SPORTMANSHIP				CIVIC VIRTUE				CONSCIENTIOUSNESS				
	A1	A2	A3	TOT	C1	C2	C3	TOT	S1	S2	S3	TOT	CV1	CV2	CV3	TOT	CO1	CO2	CO3	CO4	TOT
1	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	4	4	14
2	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	3	4	4	11	4	4	4	4	16
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16
5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	5	18
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	5	18
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	5	5	20
8	3	4	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	16
9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	5	5	20
10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	5	5	4	18
11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	5	13	5	4	5	5	19
12	4	4	2	10	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	4	4	15
15	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	4	18
16	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	4	4	15
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	2	8	3	4	4	11	4	4	4	4	16
18	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	4	4	15
19	3	4	4	11	5	5	5	15	4	3	3	10	4	3	4	11	5	4	4	4	17
20	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	15
21	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	4	14
22	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
23	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	3	9	4	5	5	14	3	5	5	5	18
24	4	3	4	11	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	5	20

	SEX	USIA	PDD	MASA KERJA	DIV	GAJI	KELUAR GA	PEKERJAAN					GAJI					PELUANG PROMOSI					ATASAN					REKAN KERJA					
								P1	P2	P3	P4	TOT	G1	G2	G3	G4	TOT	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	TOT	AT1	AT2	AT3	AT4	TOT	R1	R2	R3	R4	TOT
25	L	>45	SMA	>17	HAR	4-6JT	3	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
26	L	>45	S1	>17	HAR	>6	>3	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
27	P	25-35	D3	3-10TH	HAR	4-6JT	LAJANG	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	L	>45	S1	>17	HAR	>6JT	>3	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	3	3	3	4	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
29	P	25-35	S1	<3	HAR	4-6JT	LAJANG	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	P	25-35	S1	3-10TH	HAR	>6JT	3	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16
31	L	<25	D3	<3	HAR	4-6JT	LAJANG	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20
32	L	25-35	SMA	3-10TH	HAR	2-4JT	2	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
33	P	25-35	D3	<3	OP	4-6JT	LAJANG	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	4	5	19	4	3	4	5	16	5	5	4	4	18
34	L	>45	D3	>17	OP	>6JT	>3	3	3	3	3	12	4	5	5	4	18	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	L	25-35	SMA	3-10TH	OP	4-6JT	3	4	2	4	4	14	2	3	3	2	10	1	2	2	3	4	12	3	3	3	2	11	5	5	5	5	20
36	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	2	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
37	L	25-35	D3	3-10TH	OP	4-6JT	3	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
38	P	25-35	S1	3-10TH	OP	>6	3	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12
39	L	<25	D3	<3	OP	4-6JT	LAJANG	2	1	3	2	8	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12
40	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	1	1	1	2	2	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
41	L	36-45	S1	>17	OP	>6JT	>3	3	2	1	3	9	4	4	3	1	12	2	3	3	2	3	13	2	3	1	2	8	3	2	3	3	11
42	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	4	4	5	17	5	5	2	4	16	3	3	3	4	4	17	2	3	3	4	12	5	5	5	4	19
44	L	<25	S1	<3	OP	4-6JT	LAJANG	3	1	4	3	11	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13
45	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	2	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	14	5	4	5	4	18
46	P	25-35	D3	3-10TH	OP	4-6JT	1	2	1	4	4	11	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	1	5	3	1	10	4	4	4	4	16
47	L	36-45	S1	>17	OP	>6JT	>3	3	4	4	3	14	5	5	3	2	15	5	5	5	5	5	25	2	4	3	3	12	5	5	5	5	20
48	L	>45	S1	>17	OP	>6JT	>3	4	2	4	2	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	10	4	4	4	5	17

	ALTURISM				COURTESY				SPORTMANSHIP				CIVIC VIRTUE				CONSCIENTIOUSNESS				
	A1	A2	A3	TOT	C1	C2	C3	TOT	S1	S2	S3	TOT	CV1	CV2	CV3	TOT	CO1	CO2	CO3	CO4	TOT
25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
26	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	5	5	20
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
28	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	5	17
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	4	3	13
31	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	5	18
32	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17
33	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	3	11	4	4	4	12	4	3	4	4	15
34	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	20
35	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	3	12	3	3	3	9	4	4	4	4	16
36	4	5	4	13	4	5	5	14	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	16
37	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	3	12
38	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	3	12
39	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	2	4	4	14
40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	2	8	4	4	4	12	4	2	4	4	14
41	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	4	12	3	3	4	3	13
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
43	3	4	3	10	5	5	5	15	3	2	3	8	4	3	4	11	5	4	5	5	19
44	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	4	16
45	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	5	5	19
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	4	12	4	2	4	5	15
47	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
48	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	3	15

	SEX	USIA	PDD	MASA KERJA	DIV	GAJI	KELUAR GA	PEKERJAAN					GAJI					PELUANG PROMOSI					ATASAN					REKAN KERJA					
								P1	P2	P3	P4	TOT	G1	G2	G3	G4	TOT	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	TOT	AT1	AT2	AT3	AT4	TOT	R1	R2	R3	R4	TOT
49	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	4	4	4	17	2	3	3	3	11	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
50	L	25-35	SMA	3-10TH	OP	4-6JT	3	5	4	4	4	17	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
51	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
52	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	3	2	3	12	2	3	2	2	9	2	2	2	3	3	12	2	3	3	3	11	4	3	4	4	15
53	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	5	5	4	19	2	3	3	3	11	3	4	4	4	3	18	2	4	4	3	13	4	4	4	4	16
54	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	14	5	5	5	5	20
55	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	3	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
56	L	<25	D3	3-10TH	OP	2-4JT	LAJANG	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	4	4	14	3	3	3	2	11	5	5	5	5	20
57	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
58	L	25-35	SMA	3-10TH	OP	4-6JT	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
59	L	<25	SMA	<3	OP	2-4JT	LAJANG	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
60	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
61	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	3	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
62	L	25-35	D3	3-10TH	OP	4-6JT	LAJANG	5	2	4	2	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	2	1	9
63	L	>45	S1	>17	OP	>6JT	3	4	2	3	3	12	3	4	2	3	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14
64	L	25-35	S1	3-10TH	OP	>6JT	3	4	4	2	2	12	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	17	4	4	4	2	14	4	3	4	3	14
65	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	3	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16
66	L	>45	S1	>17	OP	>6JT	>3	4	2	4	2	12	3	4	3	2	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14
67	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
68	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	LAJANG	4	4	3	4	15	4	5	4	2	15	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
69	L	25-35	SMA	10-17TH	OP	4-6JT	>3	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
70	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	2	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	3	4	4	4	18	2	4	2	4	12	4	3	4	4	15
71	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	>3	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
72	L	>45	SMA	>17	OP	>6JT	3	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20

	ALTURISM				COURTESY				SPORTMANSHIP				CIVIC VIRTUE				CONSCIENTIOUSNESS				
	A1	A2	A3	TOT	C1	C2	C3	TOT	S1	S2	S3	TOT	CV1	CV2	CV3	TOT	CO1	CO2	CO3	CO4	TOT
49	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17
50	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17
51	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	4	12	5	3	4	4	16
52	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
53	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	17
54	4	5	5	14	5	5	5	15	4	3	3	10	5	5	5	15	5	5	5	5	20
55	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	18
56	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	3	12
57	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	18
58	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
59	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
60	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
61	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	4	4	15
62	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	3	3	11
63	3	3	3	9	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	3	14
64	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	13	5	4	4	4	17
65	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	2	3	3	11
66	4	4	4	12	4	4	4	12	5	2	5	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
67	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	5	4	18
68	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	18
69	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	5	4	4	4	17
70	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16
71	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	5	4	4	4	17
72	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	4	17

	SEX	USIA	PDD	MASA KERJA	DIV	GAJI	KELUAR GA	PEKERJAAN					GAJI					PELUANG PROMOSI					ATASAN					REKAN KERJA					
								P1	P2	P3	P4	TOT	G1	G2	G3	G4	TOT	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	TOT	AT1	AT2	AT3	AT4	TOT	R1	R2	R3	R4	TOT
73	L	25-35	S1	3-10TH	OP	4-6JT	2	4	2	3	2	11	4	4	3	3	14	2	3	1	3	2	11	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13
74	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	3	4	4	4	4	16	5	4	2	2	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
75	L	25-35	SMA	3-10TH	OP	4-6JT	1	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
	SEX	USIA	PDD	MASA KERJA	DIV	GAJI	KELUAR GA	ALTURISM				COURTESY				SPORTMANSHIP				CIVIC VIRTUE				CONSCIENTIOUSNESS									
								A1	A2	A3	TOT	C1	C2	C3	TOT	S1	S2	S3	TOT	CV1	CV2	CV3	TOT	CO1	CO2	CO3	CO4	TOT					
73	L	25-35	S1	3-10TH	OP	4-6JT	2	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	3	4	14					
74	L	36-45	SMA	>17	OP	>6JT	3	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	4	17					
75	L	25-35	SMA	3-10TH	OP	4-6JT	1	4	4	4	12	5	4	5	14	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	5	5	19					



### Lampiran 3: Deskripsi Jawaban Responden

#### Frequencies

		Statistics			
		P1	P2	P3	P4
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7733	3.3600	3.7467	3.5733

#### Frequency Table

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	21	28.0	28.0	32.0
	Setuju	41	54.7	54.7	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	11	14.7	14.7	20.0
	Cukup setuju	19	25.3	25.3	45.3
	Setuju	36	48.0	48.0	93.3
	Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	2	2.7	2.7	4.0
	Cukup setuju	15	20.0	20.0	24.0
	Setuju	54	72.0	72.0	96.0
	Sangat setuju	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Cukup setuju	16	21.3	21.3	33.3
	Setuju	48	64.0	64.0	97.3
	Sangat setuju	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Frequencies

**Statistics**

		G1	G2	G3	G4
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.6533	3.8133	3.4533	3.3200

## Frequency Table

**G1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	9.3	9.3	9.3
	Cukup setuju	17	22.7	22.7	32.0
	Setuju	46	61.3	61.3	93.3

Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**G2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
Cukup setuju	19	25.3	25.3	28.0
Setuju	45	60.0	60.0	88.0
Sangat setuju	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**G3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	8	10.7	10.7	12.0
Cukup setuju	29	38.7	38.7	50.7
Setuju	30	40.0	40.0	90.7
Sangat setuju	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**G4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	13	17.3	17.3	18.7
Cukup setuju	23	30.7	30.7	49.3
Setuju	37	49.3	49.3	98.7
Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## Frequencies

		Statistics				
		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.0667	3.0933	3.1333	3.4400	3.4533

## Frequency Table

		PP1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	19	25.3	25.3	29.3
	Cukup setuju	24	32.0	32.0	61.3
	Setuju	28	37.3	37.3	98.7
	Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		PP2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang setuju	19	25.3	25.3	28.0
	Cukup setuju	25	33.3	33.3	61.3
	Setuju	28	37.3	37.3	98.7
	Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		PP3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	15	20.0	20.0	24.0

Cukup setuju	27	36.0	36.0	60.0
Setuju	29	38.7	38.7	98.7
Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**PP4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	10	13.3	13.3	14.7
Cukup setuju	22	29.3	29.3	44.0
Setuju	39	52.0	52.0	96.0
Sangat setuju	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**PP5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Kurang setuju	10	13.3	13.3	14.7
Cukup setuju	22	29.3	29.3	44.0
Setuju	38	50.7	50.7	94.7
Sangat setuju	4	5.3	5.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## Frequencies

**Statistics**

	AT1	AT2	AT3	AT4
N Valid	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0
Mean	3.4133	3.6267	3.4400	3.3467

## Frequency Table

**AT1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	14	18.7	18.7	20.0
	Cukup setuju	15	20.0	20.0	40.0
	Setuju	43	57.3	57.3	97.3
	Sangat setuju	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**AT2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Cukup setuju	18	24.0	24.0	32.0
	Setuju	49	65.3	65.3	97.3
	Sangat setuju	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**AT3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	10	13.3	13.3	14.7
	Cukup setuju	19	25.3	25.3	40.0
	Setuju	45	60.0	60.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**AT4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3

Kurang setuju	14	18.7	18.7	20.0
Cukup setuju	19	25.3	25.3	45.3
Setuju	40	53.3	53.3	98.7
Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## Frequencies

Statistics					
		R1	R2	R3	R4
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.0667	3.8800	4.0000	4.0133

## Frequency Table

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	13	17.3	17.3	17.3
	Setuju	44	58.7	58.7	76.0
	Sangat setuju	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Cukup setuju	18	24.0	24.0	26.7
	Setuju	42	56.0	56.0	82.7
	Sangat setuju	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**R3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Cukup setuju	10	13.3	13.3	14.7
	Setuju	52	69.3	69.3	84.0
	Sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**R4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Cukup setuju	12	16.0	16.0	17.3
	Setuju	46	61.3	61.3	78.7
	Sangat setuju	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Frequencies

**Statistics**

		AL1	AL2	AL3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		4.0000	4.0267	3.9333

## Frequency Table

**AL1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Setuju	57	76.0	76.0	88.0
	Sangat setuju	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



**AL2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	7	9.3	9.3	9.3
	Setuju	59	78.7	78.7	88.0
	Sangat setuju	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**AL3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	2.7
	Cukup setuju	7	9.3	9.3	12.0
	Setuju	59	78.7	78.7	90.7
	Sangat setuju	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Frequencies****Statistics**

		CO1	CO2	CO3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		4.0133	4.1200	4.2000

**Frequency Table****CO1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	7	9.3	9.3	9.3
	Setuju	60	80.0	80.0	89.3
	Sangat setuju	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CO2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	5	6.7	6.7	6.7
	Setuju	56	74.7	74.7	81.3
	Sangat setuju	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CO3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	5	6.7	6.7	6.7
	Setuju	50	66.7	66.7	73.3
	Sangat setuju	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Frequencies****Statistics**

		SPORT1	SPORT2	SPORT3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		3.9733	3.6000	3.8133

**Frequency Table****SPORT1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Cukup setuju	10	13.3	13.3	14.7
	Setuju	54	72.0	72.0	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**SPORT2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	9.3	9.3	9.3
	Cukup setuju	20	26.7	26.7	36.0
	Setuju	44	58.7	58.7	94.7
	Sangat setuju	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**SPORT3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Cukup setuju	13	17.3	17.3	21.3
	Setuju	54	72.0	72.0	93.3
	Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Frequencies****Statistics**

		CIV1	CIV2	CIV3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		3.8000	4.0533	3.9467

**Frequency Table****CIV1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	20	26.7	26.7	26.7
	Setuju	50	66.7	66.7	93.3
	Sangat setuju	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CIV2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Setuju	59	78.7	78.7	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CIV3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	12	16.0	16.0	16.0
	Setuju	55	73.3	73.3	89.3
	Sangat setuju	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Frequencies****Statistics**

		CONS1	CONS2	CONS3	CONS4
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1867	3.8400	4.2000	4.1333

**Frequency Table****CONS1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	13	17.3	17.3	17.3
	Setuju	35	46.7	46.7	64.0
	Sangat setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CONS2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.7	6.7	6.7
	Cukup setuju	12	16.0	16.0	22.7
	Setuju	48	64.0	64.0	86.7
	Sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CONS3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	7	9.3	9.3	9.3
	Setuju	46	61.3	61.3	70.7
	Sangat setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**CONS4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	9	12.0	12.0	12.0
	Setuju	47	62.7	62.7	74.7
	Sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Lampiran 4: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### Correlations

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	TOT P
P1	Pearson Correlation	1	.488**	.398**	.245*	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.034	.000
	N	75	75	75	75	75
P2	Pearson Correlation	.488**	1	.316**	.414**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
P3	Pearson Correlation	.398**	.316**	1	.484**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
P4	Pearson Correlation	.245*	.414**	.484**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT P	Pearson Correlation	.717**	.808**	.696**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Correlations				
		G1	G2	G3	G4	TOT G
G1	Pearson Correlation	1	.707**	.355**	.403**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
G2	Pearson Correlation	.707**	1	.453**	.329**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
G3	Pearson Correlation	.355**	.453**	1	.479**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000

	N	75	75	75	75	75
G4	Pearson Correlation	.403**	.329**	.479**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT G	Pearson Correlation	.781**	.782**	.767**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		G1	G2	G3	G4	TOT G
G1	Pearson Correlation	1	.707**	.355**	.403**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
G2	Pearson Correlation	.707**	1	.453**	.329**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
G3	Pearson Correlation	.355**	.453**	1	.479**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
G4	Pearson Correlation	.403**	.329**	.479**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT G	Pearson Correlation	.781**	.782**	.767**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations					
		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	TOT PP
PP1	Pearson Correlation	1	.819**	.847**	.743**	.692**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
PP2	Pearson Correlation	.819**	1	.804**	.754**	.701**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
PP3	Pearson Correlation	.847**	.804**	1	.764**	.747**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
PP4	Pearson Correlation	.743**	.754**	.764**	1	.835**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
PP5	Pearson Correlation	.692**	.701**	.747**	.835**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOT PP	Pearson Correlation	.912**	.905**	.923**	.903**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations				
		AT1	AT2	AT3	AT4	TOT AT
AT1	Pearson Correlation	1	.543**	.707**	.609**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
AT2	Pearson Correlation	.543**	1	.655**	.444**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75



AT3	Pearson Correlation	.707**	.655**	1	.650**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
AT4	Pearson Correlation	.609**	.444**	.650**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT AT	Pearson Correlation	.866**	.764**	.897**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		R1	R2	R3	R4	TOT R
R1	Pearson Correlation	1	.751**	.779**	.740**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
R2	Pearson Correlation	.751**	1	.764**	.697**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
R3	Pearson Correlation	.779**	.764**	1	.774**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
R4	Pearson Correlation	.740**	.697**	.774**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT R	Pearson Correlation	.904**	.895**	.913**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		AL1	AL2	AL3	TOT AL
AL1	Pearson Correlation	1	.531**	.502**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
AL2	Pearson Correlation	.531**	1	.443**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
AL3	Pearson Correlation	.502**	.443**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOT AL	Pearson Correlation	.821**	.783**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		CO1	CO2	CO3	TOT CO
CO1	Pearson Correlation	1	.725**	.705**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
CO2	Pearson Correlation	.725**	1	.816**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
CO3	Pearson Correlation	.705**	.816**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOT CO	Pearson Correlation	.876**	.930**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

## Correlations

		Correlations			
		SPORT1	SPORT2	SPORT3	TOT SPORT
SPORT1	Pearson Correlation	1	.394**	.415**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
SPORT2	Pearson Correlation	.394**	1	.616**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
SPORT3	Pearson Correlation	.415**	.616**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOT SPORT	Pearson Correlation	.717**	.861**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations			
		CIV1	CIV2	CIV3	TOT CIV
CIV1	Pearson Correlation	1	.419**	.633**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
CIV2	Pearson Correlation	.419**	1	.578**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
CIV3	Pearson Correlation	.633**	.578**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
TOT CIV	Pearson Correlation	.837**	.777**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

## Correlations

		Correlations				
		CONS1	CONS2	CONS3	CONS4	TOT CONS
CONS1	Pearson Correlation	1	.471**	.616**	.574**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
CONS2	Pearson Correlation	.471**	1	.632**	.569**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
CONS3	Pearson Correlation	.616**	.632**	1	.646**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
CONS4	Pearson Correlation	.574**	.569**	.646**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOT CONS	Pearson Correlation	.798**	.818**	.848**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	75
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	75
		100.0
		.0
		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.709	.720	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	10.6800	3.410	.499	.308	.645
P2	11.0933	2.572	.537	.330	.636
P3	10.7067	3.643	.504	.318	.650
P4	10.8800	3.404	.488	.314	.651

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	75	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.769	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G1	10.5867	3.435	.600	.534	.684
G2	10.4267	3.599	.625	.548	.678
G3	10.7867	3.251	.535	.329	.723
G4	10.9200	3.426	.504	.295	.737

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.944	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PP1	13.1200	9.810	.855	.776	.929
PP2	13.0933	10.032	.847	.737	.930
PP3	13.0533	9.889	.876	.785	.925

PP4	12.7467	10.381	.850	.766	.930
PP5	12.7333	10.468	.808	.726	.937

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.858	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AT1	10.4133	3.813	.732	.549	.804
AT2	10.2000	4.784	.620	.442	.849
AT3	10.3867	3.970	.807	.655	.771
AT4	10.4800	4.091	.659	.467	.835

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.923	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	11.8933	3.367	.830	.691	.892
R2	12.0800	3.183	.801	.653	.904
R3	11.9600	3.498	.853	.728	.888
R4	11.9467	3.213	.800	.655	.903

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.735	.744	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AL1	7.9600	.823	.604	.371	.600
AL2	7.9333	.901	.556	.324	.660
AL3	8.0267	.702	.541	.295	.693

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.899	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO1	8.3200	.977	.750	.564	.896
CO2	8.2133	.846	.838	.710	.818
CO3	8.1333	.766	.821	.693	.839

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.731	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SPORT1	7.4133	1.462	.448	.203	.754
SPORT2	7.7867	.981	.605	.403	.586
SPORT3	7.5733	1.194	.631	.415	.552

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.781	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CIV1	8.0000	.757	.598	.404	.730
CIV2	7.7467	.921	.549	.339	.774
CIV3	7.8533	.721	.720	.519	.584

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.849	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CONS1	12.1733	2.767	.635	.435	.821
CONS2	12.5200	2.685	.641	.446	.820
CONS3	12.1600	2.893	.759	.576	.770
CONS4	12.2267	2.961	.703	.499	.792

Lampiran 5: Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES_altru	RES_cour	RES_sport	RES_civic	RES_cons
N		75	75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.78304584	.74378126	.78427863	.87714442	.74635276
Most Extreme	Absolute	.097	.088	.094	.125	.080
Differences	Positive	.097	.088	.068	.125	.080
	Negative	-.085	-.067	-.094	-.098	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.840	.761	.810	1.084	.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.481	.609	.528	.190	.723
a. Test distribution is Normal.						

## Nonparametric Correlations

			Correlations					
			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_altru
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	-.085
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.467
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	.002
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.987
		N	75	75	75	75	75	75
	promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.070
		Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.551
		N	75	75	75	75	75	75
	atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.038
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.748
		N	75	75	75	75	75	75
	rekan_val	Correlation Coefficient	.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	-.102
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.	.386
		N	75	75	75	75	75	75

RES_altru	Correlation Coefficient	-.085	.002	-.070	-.038	-.102	1.000
	Sig. (2-tailed)	.467	.987	.551	.748	.386	.
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

### Correlations

			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_altru
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	-.085
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.467
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	.002
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.987
		N	75	75	75	75	75	75
	promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.070
		Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.551
		N	75	75	75	75	75	75
	atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.038

		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.748
		N	75	75	75	75	75	75
rekan_val	Correlation Coefficient		.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	-.102
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.004	.	.386
	N		75	75	75	75	75	75
RES_altru	Correlation Coefficient		-.085	.002	-.070	-.038	-.102	1.000
	Sig. (2-tailed)		.467	.987	.551	.748	.386	.
	N		75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_cour
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	-.025
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.834
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	.009
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.937



	N	75	75	75	75	75	75
promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.118
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.314
	N	75	75	75	75	75	75
atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.102
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.385
	N	75	75	75	75	75	75
rekan_val	Correlation Coefficient	.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	-.071
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.	.546
	N	75	75	75	75	75	75
RES_cour	Correlation Coefficient	-.025	.009	-.118	-.102	-.071	1.000
	Sig. (2-tailed)	.834	.937	.314	.385	.546	.
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_sport
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	.074
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.525
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	-.002
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.986
		N	75	75	75	75	75	75
	promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.100
		Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.394
		N	75	75	75	75	75	75
	atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.086
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.462
		N	75	75	75	75	75	75
	rekan_val	Correlation Coefficient	.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	-.048
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.	.682
		N	75	75	75	75	75	75

RES_sport	Correlation Coefficient	.074	-.002	-.100	-.086	-.048	1.000
	Sig. (2-tailed)	.525	.986	.394	.462	.682	.
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

### Correlations

			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_civic
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	.048
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.685
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	-.011
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.928
		N	75	75	75	75	75	75
	promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.073
		Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.536
		N	75	75	75	75	75	75
	atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.055

		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.640
		N	75	75	75	75	75	75
rekan_val	Correlation Coefficient		.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	.004
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.004	.	.973
	N		75	75	75	75	75	75
RES_civic	Correlation Coefficient		.048	-.011	-.073	-.055	.004	1.000
	Sig. (2-tailed)		.685	.928	.536	.640	.973	.
	N		75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

			Correlations					
			pekerjaan_val	gaji_val	promosi_val	atasan_val	rekan_val	RES_cons
Spearman's rho	pekerjaan_val	Correlation Coefficient	1.000	.336**	.276*	.353**	.458**	-.057
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.017	.002	.000	.630
		N	75	75	75	75	75	75
	gaji_val	Correlation Coefficient	.336**	1.000	.349**	.419**	.400**	.009
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.002	.000	.000	.937

	N	75	75	75	75	75	75
promosi_val	Correlation Coefficient	.276*	.349**	1.000	.463**	.391**	-.095
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.	.000	.001	.416
	N	75	75	75	75	75	75
atasan_val	Correlation Coefficient	.353**	.419**	.463**	1.000	.329**	-.110
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.	.004	.348
	N	75	75	75	75	75	75
rekan_val	Correlation Coefficient	.458**	.400**	.391**	.329**	1.000	-.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.	.672
	N	75	75	75	75	75	75
RES_cons	Correlation Coefficient	-.057	.009	-.095	-.110	-.050	1.000
	Sig. (2-tailed)	.630	.937	.416	.348	.672	.
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6: Uji Regresi Linier Berganda

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekan_val, atasan_val, gaji_val, pekerjaan_val, promosi_val <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: altru\_new

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.342	.81092091

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: altru\_new

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.626	5	5.725	8.706	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.374	69	.658		
	Total	74.000	74			

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: altru\_new

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.091E-16	.094		.000	1.000		
	pekerjaan_val	.104	.111	.104	.937	.352	.726	1.377

gaji_val	-.112	.108	-.112	-1.036	.304	.756	1.322
promosi_val	.084	.112	.084	.753	.454	.714	1.401
atasan_val	.019	.111	.019	.170	.865	.718	1.392
rekan_val	.559	.115	.559	4.851	.000	.670	1.494

a. Dependent Variable:

altru\_new

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekan_val, atasan_val, gaji_val, pekerjaan_val, promosi_val <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: cour\_new

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.447	.407	.77025858

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: cour\_new

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.062	5	6.612	11.145	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.938	69	.593		
	Total	74.000	74			

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: cour\_new

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.671E-16	.089		.000	1.000		
pekerjaan_val	-.109	.105	-.109	-1.035	.304	.726	1.377
gaji_val	.067	.103	.067	.652	.516	.756	1.322
promosi_val	.108	.106	.108	1.022	.310	.714	1.401
atasan_val	.094	.106	.094	.889	.377	.718	1.392
rekan_val	.593	.109	.593	5.417	.000	.670	1.494

a. Dependent Variable:

cour\_new

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekan_val, atasan_val, gaji_val, pekerjaan_val, promosi_val <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: sport\_new

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.340	.81219759

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: sport\_new

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.483	5	5.697	8.636	.000 <sup>a</sup>



Residual	45.517	69	.660		
Total	74.000	74			

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: sport\_new

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.302E-17	.094		.000	1.000		
pekerjaan_val	-.204	.111	-.204	-1.839	.070	.726	1.377
gaji_val	-.095	.109	-.095	-.876	.384	.756	1.322
promosi_val	.305	.112	.305	2.731	.008	.714	1.401
atasan_val	.204	.111	.204	1.834	.071	.718	1.392
rekan_val	.427	.115	.427	3.703	.000	.670	1.494

a. Dependent Variable: sport\_new

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekan_val, atasan_val, gaji_val, pekerjaan_val, promosi_val <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: civic\_new

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.231	.175	.90836924

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: civic\_new

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.066	5	3.413	4.136	.002 <sup>a</sup>
	Residual	56.934	69	.825		
	Total	74.000	74			

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: civic\_new

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.113E-16	.105		.000	1.000		
	pekerjaan_val	.013	.124	.013	.108	.914	.726	1.377
	gaji_val	.043	.121	.043	.353	.725	.756	1.322
	promosi_val	.190	.125	.190	1.523	.132	.714	1.401
	atasan_val	.162	.125	.162	1.302	.197	.718	1.392
	rekan_val	.231	.129	.231	1.790	.078	.670	1.494

a. Dependent Variable:

civic\_new

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekan_val, atasan_val, gaji_val, pekerjaan_val, promosi_val <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: cons\_new

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.403	.77292163

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: cons\_new

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.779	5	6.556	10.974	.000 <sup>a</sup>
	Residual	41.221	69	.597		
	Total	74.000	74			

a. Predictors: (Constant), rekan\_val, atasan\_val, gaji\_val, pekerjaan\_val, promosi\_val

b. Dependent Variable: cons\_new

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.880E-16	.089		.000	1.000		
	pekerjaan_val	-.117	.105	-.117	-1.113	.269	.726	1.377
	gaji_val	-.197	.103	-.197	-1.907	.061	.756	1.322
	promosi_val	.228	.106	.228	2.145	.035	.714	1.401
	atasan_val	.448	.106	.448	4.225	.000	.718	1.392
	rekan_val	.329	.110	.329	2.997	.004	.670	1.494

a. Dependent Variable: cons\_new

### Biodata Penulis



Penulis bernama Arsy Maulida Ihrami. Lahir di Surabaya pada tanggal 2 September 1993. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Adji Kisworo dan Ibu Pastiwati Arumdal Reti. Hobi penulis adalah *traveling*. Riwayat pendidikan formal penulis ditempuh di SD Hang Tuah X Juanda, SMPN 12 Surabaya, SMAN 15 Surabaya dan kemudian melanjutkan studi di jurusan Manajemen Bisnis Institut Teknologi Sepuluh

Nopember.

Selama berkuliah penulis aktif dalam kegiatan pelatihan seperti LKMM Pra TD (Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa Pra Tingkat Dasar), LKMM TD (Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa Tingkat Dasar), Pelatihan Surabaya *Youth Social Green Business*, Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar, Pelatihan Karya Tulis Ilmiah, *Blue Ocean Strategy* UCSI-Malaysia. Selain itu penulis juga aktif dalam berbagai kepanitiaan serta unit kegiatan mahasiswa (UKM) *Workshop, Entrepreneur and Technology (WE&T)* sebagai anggota *Entrepreneur Development* periode 2012-2013 dan Manajer *Entrepreneur Development* periode 2013-2014. Penulis dapat dihubungi melalui email: [arsymaulidaihrami@gmail.com](mailto:arsymaulidaihrami@gmail.com).